

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VADYBOS KATEDRA**

**Rasa PETRAITYTĖ**

**DARBO BIRŽOS IR PRIVAČIŲ ĮDARBINIMO AGENTŪRŲ  
SĄVEIKA REALIZUOJANT VALSTYBĖS UŽIMTUMO  
POLITIKĄ**

**Magistro darbas**

Šiauliai, 2008

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VADYBOS KATEDRA**

**Rasa PETRAITYTĖ**

**DARBO BIRŽOS IR PRIVAČIŲ ĮDARBINIMO AGENTŪRŲ  
SĄVEIKA REALIZUOJANT VALSTYBĖS UŽIMTUMO  
POLITIKĄ**

**Magistro darbas  
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)**

**Magistro darbo autorius** .....  
(vardas, pavardė, parašas)

**Vadovas** .....  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

**Recenzentas** .....  
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Petraitytė R. Darbo biržos ir privačių įdarbinimo agentūrų sąveika realizuojant valstybės užimtumo politiką: Vadybos. Viešojo administravimo magistro studijų baigiamasis darbas/ mokslinis vadovas Prof. habil. dr. A. Raipa; Šiaulių universitetas, Vadybos katedra. – Šiauliai, 2008. - 91 psl.

### **SANTRAUKA**

Darbe analizuojami valstybės darbo rinkos organizavimo principai: t.y. institucijos, kurios vykdo užimtumo rėmimo politiką; nagrinėjami užimtumą ir darbo rinką reglamentuojantys įstatymai ir teisės aktai; aptariamos darbo rinkos politikos priemonės ir užimtumo rėmimo priemonių finansavimo šaltiniai; taip pat nagrinėjami darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje ir šalyse įstojusiose į Europos Sąjungą kartu su Lietuva.

Siekiant atskleisti darbo biržos ir privačių įdarbinimo agentūrų sąveiką realizuojant valstybės užimtumo politiką, buvo pasirinktas Šiaulių miesto pavyzdys. Šiam tikslui pasiekti, buvo atlikta Šiaulių įdarbinimo agentūrų apklausta, apie vykdomą veiklą. Gauti rezultatai ir turimi duomenys apie Šiaulių miesto darbo biržos veiklą leido atlikti šių institucijų veiklos lyginamąją analizę, vykdant užimtumo politiką. Tam, kad išsiaiškinti visuomenės nuomonę apie darbo biržos ir privačių įdarbinimo agentūrų teikiamas paslaugas, buvo atlikta visuomenės apklausa apie Šiaulių darbo biržos ir įdarbinimo agentūrų teikiamas paslaugas.

Atlikta dokumentų, mokslinės literatūros šaltinių, statistinių duomenų analizė leidžia teigti, kad išketa hipotezė, jog darbo biržos veikla vykdant užimtumo politiką atitinka ES standartus, pasitvirtino. Taip pat galime teigti, kad Šiaulių darbo birža ir įdarbinimo agentūros dirba lygiagrečiai, papildytamos viena kita.

Petraitytė R. The Cooperation of the Labour Exchange and the Private Employment Agencies in Realization of the State Employment Policy: Management. The Final Thesis of the Public Administration Master's study programme/the supervisor of the Thesis Prof. habilitatus dr. A. Raipa; Šiaulių University, the Chair of Management. – Šiauliai, 2008. – 91 p.

### **SUMMARY**

The principles of the state labour market organization are analyzed in the Thesis: i.e. the institutions realizing the employment support policy; the laws and legal acts regulating the employment and labour market are analyzed; the means of the labour market policy and the financing resources of employment support means are discussed; also the changes of the labour market in Lithuania and the countries which entered the European Union at the same time with Lithuania are analyzed.

In order to discover the cooperation of the Labour Exchange and the Private Employment Agencies in realization of the employment policy the example of the Šiauliai city was chosen. In

order to achieve this aim an interview of the Private Employment Agencies of Šiauliai about their activity was conducted. The got results and the available data about the activity of the Labour Exchange of Šiauliai gave an opportunity to do the comparative analysis of the activity of those institutions in realization of the employment policy. In order to determine the social opinion about the services provided by the Private Employment Agencies and the Labour Exchange the public opinion poll about the services of the Šiaulių Labour Exchange and the Employment Agencies was conducted.

The analysis of the documents, the scientific literature resources and the statistic data enables us to claim that the formulated hypothesis, that the activity of the Labour Exchange in the realization of the employment policy satisfies the EU standards, has been proved. We can also claim that the Šiaulių Labour Exchange and the Employment Agencies are functioning parallel, adding each other.

## TURINYS

ĮVADAS .....	6
PAGRINDINĖS SĄVOKOS .....	9
1. INSTITUCIJOS, VYKLANČIOS UŽIMTUMO RĖMIMO POLITIKĄ .....	11
2. UŽIMTUMĄ IR DARBO RINKĄ REGLAMENTUOJANTYS ĮSTATYMAI IR TEISĖS AKTAI .....	19
3. DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONĖS .....	29
4. UŽIMTUMO RĖMIMO PRIEMONIŲ FINANSAVIMO ŠALTINIAI .....	39
5. DARBO RINKOS POKYČIAI .....	42
5.1 Lietuvos darbo rinkos pokyčiai .....	42
5.2 Darbo rinkos pokyčiai Europos Sąjungoje .....	44
6. ŠIAULIŲ DARBO BIRŽOS IR PRIVAČIŲ ĮDARBINIMO AGENTŪRŲ SĄVEIKA REALIZUOJANT VALSTYBĖS UŽIMTUMO POLITIKĄ .....	49
6.1 Tyrimo charakteristika .....	49
6.2 Tyrimo rezultatai: .....	52
6.2.1 Šiaulių darbo biržos ir privačių įdarbinimo agentūrų veiklos lyginamoji analizė .....	52
6.2.2 Visuomenės nuomonė apie Šiaulių darbo biržos ir įdarbinimo agentūrų teikiamas paslaugas .....	65
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS .....	71
LITERATŪRA .....	74
PRIEDAI .....	77

## IVADAS

Gyventojų užimtumo, nedarbo problemos yra aktualios visame pasaulyje, ne išimtis ir Lietuva. Čia jos tapo aktualios po Lietuvos Nepriklausomybės atgavimo, tai yra perėjus iš planinės į rinkos ekonomiką. Kuomet iš esmės reikėjo pertvarkyti šalies ūkio struktūrą, vykdyti privatizavimą, ieškoti naujų rinkų. Tai negalėjo nepaveikti gamybos, paslaugų plėtros, specialistai turėjo persiorientuoti dirbti naujomis ekonominėmis sąlygomis. Atskiros ūkio šakos ir įmonės pradėjo dirbti ne visu pajėgumu, reikėjo sumažinti darbo vietų skaičių, sutrumpinti savaitės darbo laiką ir imtis kitų priemonių. Šios ir daugelis kitų priežasčių vertė ieškoti padėties pagerinimo būdų ir spręsti gyventojų socialinius klausimus, tokius kaip minimalaus atlyginimo nustatymas, kova su nedarbu, pašalpų garantija.

2002 m. šalies ūkyje ėmė ryškėti naujos – spartaus vidaus vartojimo kilimo, nedarbo mažėjimo ir darbo jėgos brangimo – tendencijos. Nedarbas, ilgą laiką buvęs viena opiausių šalies problemų, sumažėjo nuo 16,5% 2001 m. iki 4,3% 2007 metais. Tačiau šie iš pažiūros teigiami makroekonominių rodiklių poslinkiai buvo lydimi ne vien tik teigiamai vertinamų tendencijų. Mažėjanti nedarbo lygį ir bedarbių skaičių visų pirma stipriai lėmė gyventojų emigracija iš šalies, kurią paskatino Lietuvos įstojimas į Europos Sąjungą (ES). Didžioji išvykusių į užsienį dalis yra darbingo amžiaus gyventojai, emigruojantys dėl nepalankių socialinių ar ekonominių gyvenimo sąlygų. Kai kurių ES valstybių darbo rinkų atsivėrimas sustiprino emigracinius procesus ir paaštrino kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo problemą [5].

Didėjanti kvalifikuotos darbo jėgos paklausa ir atsiradęs jos trūkumas, ypač didžiuosiuose šalies miestuose, tampa pagrindiniu ūkio plėtros stabdžiu. Didelės dalies darbo jėgos kvalifikacija nepakankamai atitinka darbo rinkos poreikius, gyventojai neturi reikiamų įsidarbinimo gebėjimų, o jų profesinis ir teritorinis mobilumas šalies viduje tebėra žemas.

Siekiant užkirsti kelią didėjančiam nedarbui, Vyriausybė įkūrė specialias organizacijas, kurios rūpintųsi darbo jėga ir joms pavedė rengti bei vykdyti įvairias užimtumo programas. Viena labiausiai žinomų įstaigų darbo rinkoje – Lietuvos darbo birža. Susidomėjimas jos teikiamomis paslaugomis tiesiogiai priklauso nuo nedarbo lygio. Pažymėtina, kad šis susidomėjimas yra įtakotas ir pasikeitusio požiūrio į nedarbą, bei būdus jam išvengti, taip pat – didėjančio susidomėjimo, darbo biržos suteikiamomis, įvairiomis lengvatomis ir pašalpomis.

Šalia darbo biržų, kurios nebuvo pajėgios pereinamuoju laikotarpiu įdarbinti didžiosios daugumos bedarbių, kūrėsi privačios įdarbinimo agentūros, kurios rengė įvairius kursus ir aktyviai bendradarbiavo su darbdaviais. Situacija pasikeitė po Lietuvos Respublikos įstatymo dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo priėmimo, po kurio priėmimo įdarbinimo agentūrų veikla buvo apribota, nes jos nebegalėjo iš žmonių imti įmokų už įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas.

### **Temos aktualumas:**

Nuo 2004 m., Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, Lietuva kartu su kitomis ES šalimis siekia įgyvendinti Lisabonos strategijoje numatytus tikslus. Kurti bendrą Lietuvos ir visų Europos Sąjungos šalių gerovę. Deja, pirmieji penkeri metai parodė, kad Lisabonoje iškeltas tikslas iki 2010 m. nebus pasiektas. Politinio ryžto trūkumas ir per mažas dėmesys strategijoje numatytiems tikslams įgyvendinti buvo nurodoma kaip pagrindinės priežastys, lėmusios nesėkmę. Todėl 2005 m. kovo mėn. Europos Sąjungos taryba atnaujino Lisabonos strategiją ir joje numatytus tikslus, pagrindines pastangas nukreipti ekonomikos augimui ir užimtumo skatinimui [5]:

- kuriant investuotojams ir darbo jėgai patrauklią vidinę ES aplinką, pagerinti bendros politikos numatytų tikslų įgyvendinimą tiek ES, tiek šalių-narių lygmeniu;
- užtikrinti atviros ir konkurencingos rinkos plėtrą tiek ES viduje, tiek už jos ribų;
- kurti stiprią pramoninę bazę, didinant investicijas į mokslo ir technologijų pažangą.

Užimtumo didinimas, siekiant Lietuvos gyventojų gerovės, šalies politinio, socialinio ir ekonominio stabilumo yra vienas iš Lietuvos Respublikos Vyriausybės strateginių tikslų. Lietuvos darbo biržos vaidmuo vykdant užimtumo politiką yra vienas iš pagrindinių. Todėl siekiant Lietuvos darbo biržos teikiamų paslaugų kokybę priartinti prie Europos Sąjungos užimtumo tarnybų lygio, būtina plėsti ir modernizuoti teikiamas paslaugas bedarbiams, vykdyti aktyvią veiklą Europos Sąjungos užimtumo tarnybų tinkle, stiprinti bendradarbiavimą su darbdaviais bei socialiniais partneriais, formuoti ir plėsti regioninę darbo rinkos politiką [15].

Koks vaidmuo tenka įdarbinimo agentūroms vykdant užimtumo politiką? Lietuvoje įdarbinimo agentūrų veikla traktuojama kaip konsultacinė, todėl joms licenzijų nereikia, išskyrus įdarbinimo paslaugas užsienyje. Šiuo metu nėra renkami statistiniai duomenys apie privačių įdarbinimo agentūrų veiklą, asmenis įdarbinamus Lietuvoje per privačias įdarbinimo agentūras. Statistiniai duomenys vedami apie įdarbinimo agentūrų užsienyje įdarbintus tautiečius.

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti, ištirti ir palyginti darbo biržos ir įdarbinimo agentūrų veiklą, įtaką vykdant valstybės užimtumo politiką

**Tyrimo objektas** – Darbo biržos ir privačių įdarbinimo agentūrų sąveika vykdant valstybės užimtumo politiką.

**Hipotezė** – Darbo biržos veikla vykdant užimtumo politiką atitinka Europos Sąjungos standartus.

### **Tyrimo uždaviniai:**

1. išnagrinėti valstybės darbo rinkos organizavimo principus;

2. atlikti Šiaulių miesto įdarbinimo agentūrų apklausą;
3. atlikti Šiaulių darbo biržos ir įdarbinimo agentūrų veiklos lyginamąją analizę;
4. atlikti visuomenės apklausą apie Šiaulių darbo biržos ir įdarbinimo agentūrų teikiamas paslaugas.

**Tyrimo metodai:**

- mokslinės literatūros ir mokslinių tyrimų analizė;
- teisinių dokumentų analizė;
- statistinių duomenų analizė;
- lyginamoji analizė;
- oficialiuose internetiniuose šaltiniuose pateiktos informacijos analizė;
- kiekybinis tyrimas.



## PAGRINDINĖS SĄVOKOS

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

**Bedarbis** – nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

**Darbingo amžiaus asmenys** – asmenys nuo 16 metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus.

**Darbo birža** – valstybinė įstaiga, tarpininkaujanti tarp darbdavių ir ieškančių darbo piliečių, padedanti jiems įsidarbinti. Ji tiria darbo jėgos pasiūlą ir paklausą, veda bedarbių apskaitą, moka bedarbio pašalpą, teikia informaciją apie paklausias profesijas, atlieka jaunimo profesinį orientavimą.

**Darbo rinka** – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jų kainos – darbo užmokestis. taip pat darbo rinka apibūdinama kaip rinkos ekonomikos sudedamoji dalis.

**Subsidija** – valstybės ekonominės (financinės) pagalbos teikimas privačiam sektoriui arba kurios nors prekės (paslaugos) vartotojams.

**Užimtumas** – teisėta darbinė žmonių veikla, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius, duodanti jiems uždarbį.

**Užimtumo politika** – valstybės socialinių ir ekonominių priemonių sistema, kuria siekiama užtikrinti visišką, racionalų ir efektyvų užimtumą.

**Privati įdarbinimo agentūra** - fizinis ar juridinis asmuo, nepriklausantis nuo valstybės valdžios institucijų ir teikiantis vieną ar keletą šių darbo rinkos paslaugų: paslaugos, susijusios su pasiūlymų dirbti ir paraiškų dėl darbo derinimu, privačiai įdarbinimo agentūrai netampant galinčių atsirasti darbo santykių šalimi; paslaugos, kurias sudaro darbuotojų priėmimas į darbą tam, kad jie būtų

perduoti trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos; kitos paslaugos, susijusios su darbo paieška, kurias nustato kompetentinga institucija, pasikonsultavusi su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, tokios kaip informacijos teikimas, tačiau nesiekiant konkrečių darbo pasiūlymų derinimo su paraiškėmis dėl darbo.

## 1. INSTITUCIJOS, VYKLANČIOS UŽIMTUMO RĖMIMO POLITIKĄ

Lietuvos respublikos užimtumo rėmimo įstatyme nurodyta, kad užimtumo rėmimo politiką įgyvendina:

1. **Vyriausybė**, kurią sudaro Ministras Pirmininkas ir ministrai (žr. 1 priedas).

Pagal Lietuvos konstituciją, Ministrą Pirmininką (Seimo pritarimu) ir ministrus (Ministro Pirmininko teikimu) skiria ir atleidžia Respublikos Prezidentas. Ministras Pirmininkas ne vėliau kaip per 15 dienų nuo jo paskyrimo pristato Seimui savo sudarytą ir Respublikos Prezidento patvirtintą Vyriausybę ir pateikia svarstyti jos programą [27].

Vykdam užimtumo politiką vyriausybė yra atsakinga už [33]:

- užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektų teikimą Seimui;
- valstybės programų užimtumui remti tvirtinimą ir nutarimų, būtinų užimtumo rėmimui užtikrinti, priėmimą;
- ministerijų bei kitų valstybės institucijų ir įstaigų veiklos koordinavimą užimtumui remti.

2. **Socialinės apsaugos ir darbo ministerija** yra Lietuvos Respublikos vykdomosios valdžios institucija. Ji atlieka įstatymų ir kitų teisės aktų jai pavestų socialinės apsaugos ir darbo sričių valstybės valdymo funkcijas ir įgyvendina šioje srityje valstybės politiką [30].

Pagal Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo numatytas nuostatas, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija [33]:

- teikia pasiūlymus Vyriausybei dėl užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo;
- koordinuoja, analizuoja ir vertina užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą pagal Europos Sąjungos užimtumo strategiją;
- organizuoja ir finansuoja užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą;
- dalyvauja įgyvendinant žmonių išteklių plėtros politiką;
- atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas užimtumo rėmimo funkcijas.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai vadovauja ministras (žr. 2 priedas), kurį pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją skiria ir atleidžia iš jų Respublikos Prezidentas Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko teikimu. Socialinės apsaugos ir darbo ministrą gali laikinai pavaduoti tik Ministro Pirmininko paskirtas kitas Lietuvos Respublikos Vyriausybės narys. Socialinės apsaugos ir darbo ministras, vadovaudamas jam pavestai socialinės apsaugos ir darbo valdymo sričiai, yra atskaitingas Lietuvos Respublikos Seimui, Respublikos Prezidentui ir tiesiogiai pavaldus Lietuvos Respublikos Ministrui Pirmininkui [27].

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos **misija** yra įgyvendinti efektyvią darbo ir socialinės apsaugos politiką, siekiant sukurti kokybiško užimtumo galimybes ir užtikrinti visuomenės socialinį saugumą, šeimos gerovę ir socialinę sanglaudą. Ją vykdo, siekdama svarbiausių strateginių tikslų [41]:

- pritraukti daugiau žmonių į darbo rinką, užtikrinti teisingus darbo santykius ir tinkamas darbo sąlygas, efektyviau investuoti į žmogiškuosius išteklius;
- siekti efektyvios socialinės apsaugos, sudarant palankias sąlygas šeimoms, bei užtikrinti socialiai pažeidžiamų gyventojų grupių socialinę integraciją.

**3. Kitos ministerijos** Užimtumo rėmimo įstatymo nustatyta užimtumo rėmimo sistemos tikslą, uždavinius ir užimtumo rėmimo priemones pagal savo kompetenciją įgyvendina vykdydamos įstatymų ir kitų teisės aktų joms pavestos srities valstybės valdymo funkcijas bei veiklą Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir bendrojo finansavimo lėšoms panaudoti [33].

#### **4. Kitos valstybės institucijos ir įstaigos:**

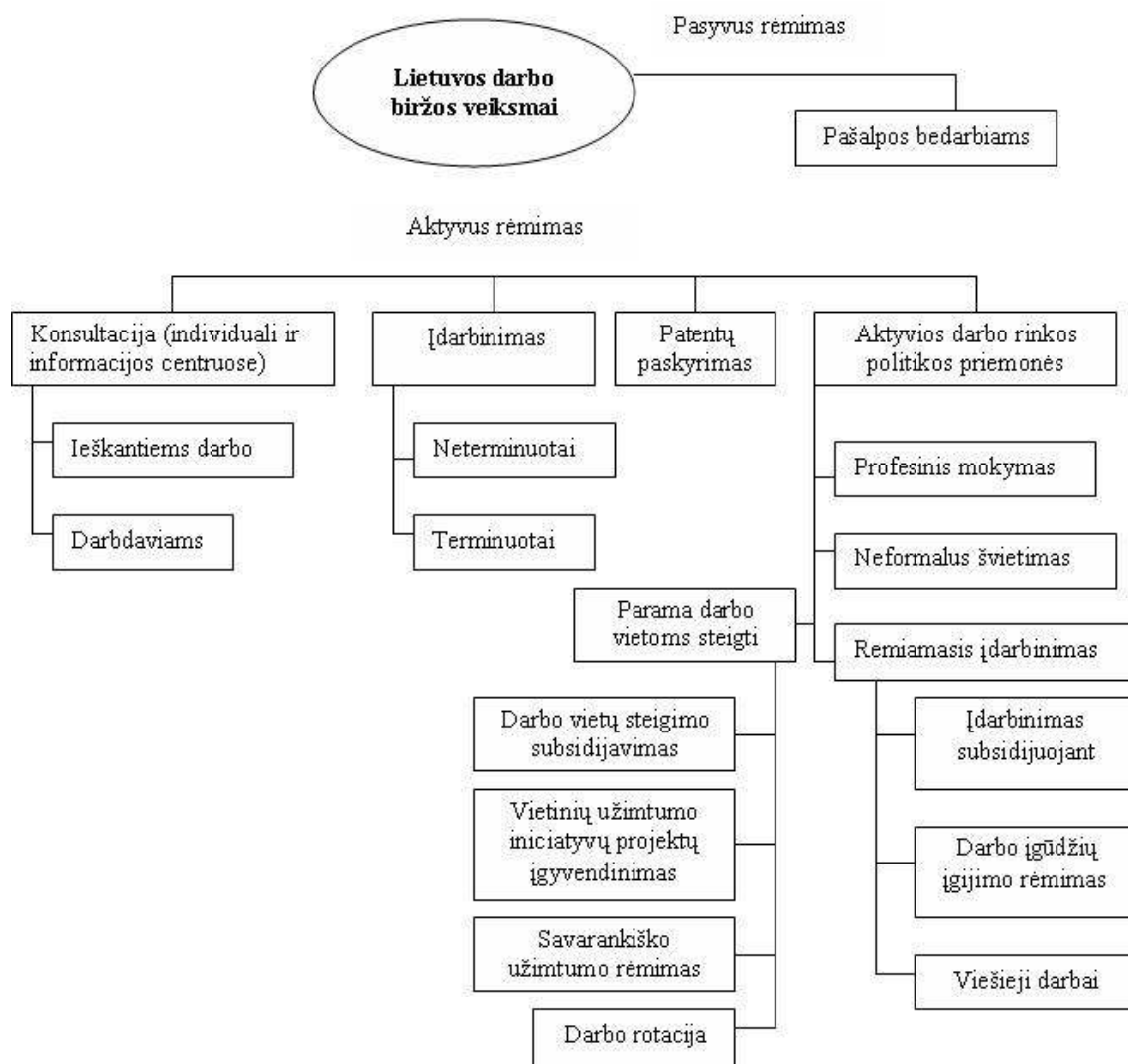
Užimtumo politikos įgyvendinimo funkcijas Lietuvoje vykdo dvi valstybinės institucijos – Lietuvos darbo birža ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Tai savarankiškos, viena kitą papildančios institucijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

Lietuvos darbo birža yra viešojo administravimo įstaiga, organizuojanti užimtumo rėmimo politikos priemonių įgyvendinimą bedarbiams bei kitiems ieškantiems darbo asmenims. Ji koordinuoja, kontroliuoja bei metodiškai vadovauja 48 teritorinių darbo biržų darbui. Savo veiklą ši tarnyba pradėjo 1991 m. Kovo 1d. [18]

Lietuvos darbo birža yra atsakinga už [33]:

- užimtumo rėmimo bendrąsias paslaugas;
- aktyvias darbo rinkos politikos priemones;
- užimtumo rėmimo programas;
- vykdo darbo rinkos stebėseną;
- kartu su Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, savivaldybių institucijomis, socialiniais partneriais vertina padėtį darbo rinkoje, svarsto priemones darbo rinkos problemoms spręsti;
- teikia valstybės pagalbą socialinėms įmonėms Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo ir jo įgyvendinimą reglamentuojančių teisės aktų nustatyta tvarka;
- organizuoja ir koordinuoja profesinės reabilitacijos paslaugų teikimą Lietuvos Respublikos neįgalųjų socialinės integracijos įstatymo nustatyta tvarka;

- suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, steigia, likviduoja ar reorganizuoja teritorines darbo biržas, koordinuoja, kontroliuoja ir metodiškai vadovauja jų veiklai;
- atlieka kitų teisės aktų jai nustatytas funkcijas.
- Teritorinė darbo birža aptarnauja jai priskirtose savivaldybių teritorijose gyvenančius ir ieškančius darbo asmenis, taip pat įmones, įstaigas ir organizacijas.



**1 pav. Lietuvos darbo biržos veiksmai**

Lietuvos darbo biržai vadovauja direktorius (žr. 3 priedas), kurį skiria į pareigas ir atleidžia iš jų socialinės apsaugos ir darbo ministras. Lietuvos darbo biržos direktorius yra tiesiogiai pavaldus ir atskaitingas socialinės apsaugos ir darbo ministrui [18].

Lietuvos darbo biržos misija – didinti ieškančių darbo asmenų gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje, teikti pagalbą jiems įsidarbinant ir padėti darbdaviams apsirūpinti reikiama darbo jėga, įvertinant vykstančius struktūrinius pokyčius šalies ūkyje. Šią misiją Lietuvos darbo birža vykdo,

siekdama šių strateginių tikslų, numatytų Lietuvos darbo biržos 2006-2008 metų strateginiame veiklos plane [15]:

1 tikslas. Siekti efektyvesnio darbo paklausos ir pasiūlos suderinamumo, didinant darbo ieškančių asmenų aktyvumą bei mažinant nedarbo atskiruose respublikos regionuose skirtumus.

Šiam tikslui įgyvendinti numatyti tokie **uždaviniai**:

- Ugdyti bedarbių gebėjimą prisitaikyti prie naujų darbo reikalavimų, skatinti požiūrį į mokymąsi, kaip visą gyvenimą trunkantį procesą.
- Stiprinti neveiklių bedarbių motyvaciją aktyviai dalyvauti darbo rinkoje ir padėti ieškantiems darbo asmenims į ją sugrįžti.
- Mažinti nedarbo atskiruose respublikos regionuose skirtumus.

2 tikslas. Mažinti labiausiai socialiai pažeidžiamų bedarbių grupių socialinę atskirtį, vykdant išstūmimo iš darbo rinkos prevenciją bei spartinant jų integraciją į darbo rinką.

Šiam tikslui įgyvendinti numatyti tokie **uždaviniai**:

- Organizuoti socialinės rizikos ir atskirties grupių socialinę ir profesinę integraciją, stiprinant jų užimtumo rėmimą bei gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje.
- Padidinti neįgaliųjų galimybes rasti jų gebėjimus atitinkantį darbą.
- Diegti ilgalaikio nedarbo prevencines priemones.

3 tikslas. Nuosekliai įgyvendinti lygių galimybių darbo rinkoje politiką, didinant darbo ieškančių asmenų užimtumo galimybes.

Šiam tikslui įgyvendinti numatyti tokie **uždaviniai**:

- Didinti užimtumo rėmimo priemonių kryptingumą, siekiant visoms bedarbių grupėms sudaryti lygias galimybes darbo rinkoje.
- Stiprinti vyresnio amžiaus bedarbių rėmimą, skatinti kelti kvalifikaciją, mokytis paklausių darbo rinkoje profesijų.
- Įsisavinti Europos struktūrinių fondų finansinę paramą, siekiant tolygaus nedarbo lygio mažėjimo bei lygių galimybių darbo rinkoje įgyvendinimo.

4 tikslas. Modernizuoti darbo biržos veiklą, užtikrinant teikiamų paslaugų ieškantiems darbo asmenims ir darbdaviams plėtrą bei aukštą kokybę.

Šiam tikslui įgyvendinti numatyti tokie **uždaviniai**:

- Vykdyti aktyvią veiklą Europos Užimtumo tarnybų tinkle, kuriant vieningą ir skaidrią Europos sąjungos darbo rinką.
- Tobulinti darbo biržos vykdomą modelį, didinti Lietuvos darbo biržos personalo bendruosius ir specialiuosius gebėjimus, gerinti materialinę bei informacinę bazę.
- Plėtoti darbo rinkos stebėsenos ir valdymo rodiklių sistemas bei gerinti teikiamų paslaugų kokybę.

- Sukurti naujas viešąsias paslaugas Lietuvos darbo biržos klientams ir tobulinti atviro informavimo paslaugų sistemą.

Prie Lietuvos darbo biržos bei teritorinių darbo biržų yra steigiamos Trišalės komisijos, kurių pagrindinis veiklos tikslas – nagrinėti darbo rinkos būklės bei darbo rinkos politikos priemonių ir paslaugų įgyvendinimo klausimus. Komisija prie Lietuvos darbo biržos sudaroma lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu iš 15 narių [31]:

- 5 darbuotojų, kuriuos deleguoja Lietuvos profesinių sąjungų organizacijos, atstovaujanti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje;
- 5 darbdavių, kuriuos deleguoja Lietuvos pramoninkų bei darbdavių organizacijos, atstovaujanti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje;
- 5 valstybės institucijų atstovų. Komisijoje atstovauja po vieną Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Švietimo ir mokslo ministerijos, Ūkio ministerijos, Vidaus reikalų ministerijos ir Žemės ūkio ministerijos deleguotą atstovą.

Trišalės komisijos prie teritorinių darbo biržų sudaromos iš 6 arba 9 narių. Narių skaičių nustato pačios Komisijos, atsižvelgdamos į teritorinės darbo biržos aptarnaujamos teritorijos dydį bei joje esančių socialinių partnerių, pageidaujančių dalyvauti Komisijos darbe, skaičių. Valstybės institucijų atstovus į komisiją skiria apskričių viršininkai ir teritorinių mokymo tarnybų direktoriai, savivaldybių (seniūnijų) atstovus – savivaldybės.

Komisijos nariai savo funkcijas vykdo visuomeniniais pagrindais ir atsiskaito toms organizacijoms ir institucijoms, kurios juos deleguoja į šią Komisiją. Trišalių komisijų posėdžiai rengiami ne rečiau kaip kartą per ketvirtį. Komisijos prie Lietuvos darbo biržos posėdžius organizuoja Lietuvos darbo biržos direktorius, komisijų prie teritorinių darbo biržų – teritorinių darbo biržų direktoriai [31].

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba yra įstaiga prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Šios tarnybos paskirtis – tęstinio profesinio mokymo, profesinio orientavimo ir konsultavimo priemonėmis įgyvendinti Lietuvos žmogiškųjų išteklių plėtros ir užimtumo politiką [20].

Pagal Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo nuostatas, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba atsakinga už [33]:

- užimtumo rėmimo bendrąsias paslaugas;
- aktyvias darbo rinkos politikos priemones;
- užimtumo rėmimo programas;
- konsultuoja ieškančius darbo asmenis ir bedarbius;

- koordinuoja bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą;
- kontroliuoja neformalaus švietimo kokybę;
- užsiima veikla, užtikrinančia kvalifikacijų ir ūkio poreikių atitikti;
- rengia kvalifikacijų poreikio prognozę;
- rengia ir tvirtina profesinės reabilitacijos paslaugas teikiančių įstaigų profesinio mokymo programas ir dalyvauja organizuojant šių paslaugų teikimą;
- dalyvauja įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą strategiją;
- suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, steigia, likviduoja ar reorganizuoja teritorines darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybas;
- suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei gavusi švietimo ir mokslo bei finansų ministrų raštiškus sutikimus, steigia, likviduoja ar reorganizuoja mokymo centrus ieškantiems darbo asmenims mokytis;
- atlieka kitų teisės aktų jai nustatytas funkcijas.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybai vadovauja direktorius (žr. 4 priedas), kurį nustatyta tvarka į pareigas skiria ir atleidžia iš jų socialinės apsaugos ir darbo ministras, jis taip pat tvirtina Tarnybos struktūrą. Direktorius yra tiesiogiai pavaldus ir atskaitingas ministrui [20].

Tarnybai pavaldžios septynios teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos bei dešimt darbo rinkos mokymo centrų. Tarnybos reguliavimo srityje esančiuose darbo rinkos mokymo centruose pastaraisiais metais mokslus baigia apie 28 tūkst. asmenų. Apie pusę jų sudaro darbo biržų atsiųsti bedarbiai. Teritorinės tarnybos, asmenims, norintiems mokytis, suteikia visą reikiamą informaciją, būtinas žinias apie profesinį mokymą, profesijos pasirinkimą, darbo rinkos poreikius, įsidarbinimo galimybes, konsultuoja profesijos pasirinkimo, darbo paieškos ir kitais klausimais. Per metus šios paslaugos suteikiamos apie 65 tūkst. asmenų, du trečdaliai jų – bedarbiai, kas penktas – moksleivis.

Organizuojant ir vykdant bedarbių mokymą bei profesinį ir psichologinį konsultavimą, glaudžiai bendradarbiaujama su Lietuvos darbo birža, darbdaviais, socialiniais partneriais. Daugelis klausimų sprendžiami kartu su Švietimo ir mokslo, Ūkio, Susisiekiimo bei kitomis ministerijomis, Pramonės, prekybos ir amatų rūmais, Valstybine darbo inspekcija, mokymo įstaigomis bei kitomis organizacijomis [21].

#### **4. Savivaldybių institucijos ir įstaigos [33]:**

- įgyvendina Lietuvos respublikos užimtumo įstatymą;
- dalyvauja įgyvendinat viešuosius darbus, vietinių užimtumo iniciatyvų projektus, savanoriško užimtumo rėmimą, vykdant užimtumo programas.



5. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme numatyta, jog užimtumo rėmimo bendrąsias paslaugas ir pasiūlymus dėl šių paslaugų įgyvendinimo užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančioms institucijoms, gali teigti ir **kiti juridiniai ir fiziniai asmenys** (taip pat įmonių bei organizacijų, įsisteigusių Europos ekonominės erdvės susitarimą pasirašiusiose valstybėse, filialai Lietuvos Respublikoje).

Prie šios kategorijos galėtume priskirti privačias įdarbinimo agentūras ar socialinias įmones.

Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo **privačias įdarbinimo agentūras** apibūdina, kaip fizinius ar juridinius asmenis, nepriklausančius nuo valstybės valdžios institucijų ir teikiančius vieną ar keletą šių darbo rinkos paslaugų [12]:

- paslaugos, susijusios su pasiūlymų dirbti ir paraiškų dėl darbo derinimu, privačiai įdarbinimo agentūrai netampant galinčių atsirasti darbo santykių šalimi;
- paslaugos, kurias sudaro darbuotojų priėmimas į darbą tam, kad jie būtų perduoti trečiajai šaliai, kuri gali būti fizinis ar juridinis asmuo, skiriantis jiems užduotis ir prižiūrintis, kaip jos atliekamos;
- kitos paslaugos, susijusios su darbo paieška, kurias nustato kompetentinga institucija, pasikonsultavusi su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, tokios kaip informacijos teikimas, tačiau nesiekiant konkrečių darbo pasiūlymų derinimo su paraiškomis dėl darbo.

Šiuo metu Lietuvoje yra 47 įdarbinimo agentūros, turinčios Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotas licenzijas užsiimti įdarbinimo tarpininkavimo veikla užsienyje. Šios agentūros privalo kiekvieną mėnesį teikti ataskaitas Lietuvos darbo biržai dėl užsienyje įdarbintų žmonių skaičiaus, išsilavinimo, gyvenamosios vietos ir pan.

Kiek iš viso yra įdarbinimo agentūrų negalime teigti, kadangi agentūros neteikiančios įdarbinimo tarpininkavimo paslaugų užsienio šalyse, neprivalo teikti ataskaitas. Jų veikla traktuojama, kaip privatus verslas.

**Socialinė įmonė** – įmonė, kurioje įdarbinami asmenys, praradę profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvūs, negalintys lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje. Už šių asmenų įdarbinimą ir jų darbo vietų išlaikymą darbdavius finansiškai remia valstybė. Socialinėms įmonėms numatytos tokios valstybės pagalbos rūšys [37]:

- darbo užmokesčio ir valstybės socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija už kiekvieną tikslinėms grupėms priklausantį darbuotoją;
- subsidijos:
  - naujoms darbo vietoms steigti ir pritaikyti;
  - neįgaliųjų darbo ir poilsio aplinkai pritaikyti;
  - transportui;

- administracinēms išlaidoms kompensuoti;
- asistento išlaidoms padengti;
- mokymams.

## 2. UŽIMTUMĄ IR DARBO RINKĄ REGLAMENTUOJANTYS ĮSTATYMAI IR TEISĖS AKTAI

Organizuotas valstybinio masto socialinės apsaugos darbas Lietuvoje pradėtas nuo pirmųjų nepriklausomos Lietuvos valstybės atkūrimo dienų, po Pirmojo pasaulinio karo. 1918 m. Vilniuje buvo sudaryta pirmoji Lietuvos Respublikos Vyriausybė, įsteigta Viešųjų darbų ir maitinimo ministerija su Socialinės apsaugos, Maitinimo ir Darbo departamentais. Ji turėjo rūpintis viešųjų darbų organizavimu bedarbiams, vargstančiųjų maitinimu, kurti socialinės apsaugos pagrindus.

1919 m. gegužės 22 d. buvo priimtas Darbo biržų įstatymas, kuris įpareigojo apskričių ir didesnių miestų savivaldybes steigti darbo biržas, o valsčių savivaldybes – darbo biržų skyrius. Centrinė darbo birža buvo įsteigta prie Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos. Nedarbo problemą padėjo spręsti ir 1933 m. priimtas Viešųjų darbų fondo įstatymas. Šio fondo lėšos buvo sudaromos iš darbdavių, valstybės ir savivaldybių įnašų [14].

1940 m. Sovietų Sąjungos okupacinė valdžia panaikino Lietuvos valstybės socialinius įstatymus ir institucijas. Buvo įsteigtas Darbo liaudies komisariatas, kuris ėmėsi vadovauti darbo biržoms. 1941 metais, „socializmo laimėjimams ėmus naikinti sąlygas nedarbui rasti“, darbo biržos uždarytos.

1990 m., atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, pradėtas rengti Gyventojų užimtumo įstatymas, kuris buvo priimtas 1990 m. gruodžio 13 d. Įstatymo projektą rengė darbo grupė, vadovaujama tuometinio Socialinės apsaugos ministro pirmojo pavaduotojo Mindaugo Stankevičiaus. Vienas iš aktyviausių įstatymo rengimo grupės narių buvo ilgametis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Gyventojų užimtumo skyriaus viršininkas Leonas Perkumas [14].

1996 m. vasario 1 d. Lietuvos Respublikos Seimas minėtame įstatyme padarė pakeitimų, jį papildė ir pakeitė pavadinimą į Bedarbių rėmimo įstatymą.

Šiuo metu Lietuvos gyventojų užimtumą ir darbo rinką reglamentuoja šie pagrindiniai teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, Nr. X-694, 2006-06-15;
2. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, Nr. IX-1904, 2003-12-16;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, Nr. IX-926, 2002-06-04;
4. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, Nr. IX-2228, 2004-05-11;
5. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas, Nr. VIII-450, 1997-10-14;
6. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo, Nr. 181, 2004 – 02 – 12.

Nuo 2006 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojęs **Lietuvos respublikos užimtumo rėmimo įstatymas** pakeitė ankščiau minėtą nuo 1996 metų galiojusį Bedarbių rėmimo įstatymą. Šis įstatymas nustato ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijas, užimtumo rėmimo priemones ir jų įgyvendinimo organizavimą bei finansavimą [33].

Užimtumo rėmimo įstatymo tikslas – siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą.

3 straipsnyje yra numatyti šio įstatymo uždaviniai:

- derinti darbo pasiūlą ir paklausą siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą;
- didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes.

Bei priemonės jiems įgyvendinti:

- užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos;
- aktyvios darbo rinkos politikos priemonės;
- užimtumo rėmimo programos.

Asmenis, kuriems sunku konkuruoti darbo rinkoje, apibrėžia Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnis. Tai papildomai remiami asmenys:

1. neįgalieji, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;
2. neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis;
3. baigę profesinės reabilitacijos programas;
4. pradedantys darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją;
5. ilgalaikiai bedarbiai;
6. vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys;
7. nėščios moterys, šeimos pasirinkimu vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas, rūpintojas, faktiškai auginantis vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų;
8. grįžusieji iš laisvės atėmimo vietų, kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;
9. iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų.
10. asmenys, priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;
11. prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas.

3, 4, 8, 10 ir 11 punktuose nurodyti asmenys laikomi darbo rinkoje papildomai remiamais asmenimis, jei jie kreipiasi į teritorinę darbo biržą ne vėliau kaip per 6 mėnesius atitinkamai nuo

profesinės reabilitacijos programos baigimo, specialybės ar profesijos įgijimo, grįžimo iš laisvės atėmimo vietos ar psichologinės socialinės programos baigimo ir yra registruoti bedarbiais.

2 šio įstatymo skyriuje aprašytos užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios institucijos ir jų kompetencija. Šio skyriaus 5 straipsnyje nurodyta, kad užimtumo rėmimo politiką įgyvendina:

- Vyriausybė;
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos;
- kitos valstybės institucijos ir įstaigos;
- savivaldybių institucijos ir įstaigos;
- kiti juridiniai ir fiziniai asmenys.

Šios institucijos užimtumo rėmimo politiką įgyvendina konsultuodamosi su socialiniais partneriais, kurie įgyvendinant užimtumo rėmimo politiką, savo interesams atstovauja dalyvaudami Lietuvos Respublikos trišalės tarybos ir trišalių tarybų (komisijų, komitetų) prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

3 užimtumo rėmimo įstatymo straipsnyje apibrėžiama, kas sudaro darbo rinkos stebėseną, tai:

- ieškančių darbo asmenų registravimas ir apskaita;
- laisvų darbo vietų registravimas;
- padėties darbo rinkoje vertinimas ir jos pokyčių prognozavimas;
- užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo efektyvumo vertinimas.

4 straipsnyje aptariamos tokios bendrosios užimtumo rėmimo paslaugos, kaip informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas įdarbinant, užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimas. Visa šias paslaugas teikia teritorinės darbo biržos, teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos ir kiti juridiniai ar fiziniai asmenys. Išskyrus užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimą, kurį vykdo tik teritorinės darbo biržos.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurias įgyvendina Lietuvos darbo birža, aprašomos užimtumo rėmimo įstatymo 5 straipsnyje. Jas sudaro:

- bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas;
- bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas;
- remiamasis įdarbinimas;
- parama darbo vietoms steigti;
- darbo rotacija.

Nuo 2003 m. gruodžio 16 d. priimtas **Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas** įsigaliojo nuo 2005 m. sausio 1 d.

Šis įstatymas nustato nedarbo socialinio draudimo teisinius santykius, asmenų, kurie draudžiami nedarbo draudimu kategorijas, teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką, jos skyrimo,

apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas, šios draudimo rūšies finansavimą, administravimą ir atsakomybę.

Šiuo įstatymu nustatomos asmenų grupės, kurios yra draudžiamos privalomu nedarbo draudimu. Taip pat nustatomos sąlygos nedarbo draudimo išmokoms gauti. Viena iš jų yra, jog bedarbis iki įsiregistravimo darbo biržoje turi turėti ne mažesnę nei 18 mėnesių (nuo 2005 metų būtinas darbo stažas sumažintas nuo 24 mėnesių) nedarbo draudimo stažą per paskutinius 3 metus. Nedarbo išmokos dydį sudaro pastovios nedarbo išmokos dalies, kurią sudaro mokėjimo mėnesį galiojančių valstybės remiamų pajamų dydis, ir kintamosios dalies, kuri gaunama apskaičiavus. Numatyta, kad nedarbo draudimo išmoka mokama ne rečiau, kaip kartą per mėnesį. Mokėjimo trukmė priklauso nuo bedarbio nedarbo draudimo stažo, įgyto iki įsiregistravimo darbo biržoje. Ilgiausiai nedarbo draudimo išmokos yra mokama 9 mėnesius, jei asmenys turi 35 metų ir ilgesnį socialinio draudimo stažą, jei jis yra ne mažesnis nei 25 metai - 8 mėnesius, jei jis yra nuo 25 iki 30 metų – 7 mėnesius, jei jis yra mažesnis nei 25 metai – 6 mėnesius. Siekiant skatinti bedarbius aktyviau ieškoti darbo, visa nedarbo išmoka yra mokama 3 mėnesius, likusį nedarbo išmokos mokėjimo laikotarpį – pastovi nedarbo draudimo išmokos dalis ir pusė kintamos nedarbo išmokos dalies. Taip pat įstatyme yra numatyti atvejai, kuomet nedarbo draudimo išmokos nėra skiriamos, mokėjimas yra sustabdomas ar nutraukiamas.

2005-2009 metai yra pereinamasis laikotarpis, kuomet valstybės biudžetas laipsniškai perima iš Valstybės socialinio draudimo fondo biudžeto aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, Lietuvos darbo biržos, teritorinių darbo biržų ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos išlaikymo finansavimą. Kas rodo, jog užimtumo politikos vygdymas tampa valstybės prioritetu [28].

Siekiant patenkinti nuolat kintančios darbo rinkos poreikius ir paruošti kvalifikuotus darbo rinkai tinkančius asmenis, darbo birža ieškančius darbo asmenis nukreipia į kvalifikacijos kėlimo ar keitimo kursus, kurie organizuojami remiantis **Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymu** (1997 m. spalio 14 d. VIII-450).

Šis įstatymas nustato Lietuvos Respublikos profesinio mokymo sistemos sandarą, reglamentuoja profesinio mokymo organizavimą bei valdymą, taip pat kvalifikacijų sudarymą, jų tvarkymą ir suteikimą, profesinio mokymo finansavimą. Šio įstatymo nuostatos aukštajam mokslui netaikomos.

3 straipsnyje apibūdinami profesinio mokymo tikslai, t.y. padėti asmeniui įgyti kvalifikaciją ir kompetencijas, atitinkančias šiuolaikinį mokslo, technologijos, ekonomikos ir kultūros lygį, padedančias jam įsitvirtinti ir konkuruoti kintančioje darbo rinkoje, laiduojančias šalies ūkio pažangą, konkurencingumą tarptautinėje rinkoje ir darnų vystymąsi; sudaryti sąlygas įvairių poreikių ir gebėjimų asmenims mokytis visą gyvenimą, tobulinti ir keisti kvalifikacijas; užtikrinti profesinio mokymo prieinamumą ir kokybę; užtikrinti kvalifikacijų atitiktį šalies ūkio poreikiams,

kompetencijų vertinimo, kvalifikacijų suteikimo ir pripažinimo objektyvumą; užtikrinti profesinio orientavimo sistemos veiksmingą funkcionavimą [29].

Nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo naujasis 2002 m. birželio 4 d. priimtas **Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas**, kuris pakeitė iki tol galiojusį Darbo sutarties ir kai kuriuos kitus įstatymus.

Darbo kodeksą sudaro trys dalys: bendrosios nuostatos, kolektyviniai darbo santykiai ir individualius darbo santykius reguliuojančios normos.

Darbo kodekso pirmoji dalis - Bendrosios nuostatos - susideda iš šešių skyrių (I-VI skyriai). Šioje dalyje įtvirtinami pagrindiniai darbo teisinio reglamentavimo principai:

- asociacijų laisvė;
- laisvė pasirinkti darbą;
- valstybės pagalba asmenims, įgyvendinant teisę į darbą;
- darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;
- saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas;
- teisingas apmokėjimas už darbą;
- visų formų priverstinio ir privalomojo darbo draudimas;
- darbo santykių stabilumas;
- darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes;
- kolektyvinių derybų laisvė siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus;
- kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybė už įsipareigojimus (25, Kodekso 2 straipsnis).

Šioje dalyje taip pat nustatomas šio kodekso ir kitų galiojančių tiek tarptautinių, tiek nacionalinių darbo teisės aktų santykis, pateikiami darbo santykių šalių - darbuotojo ir darbdavio - sąvokų apibrėžimai. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad kodekse kitaip apibrėžiama „darbdavio“ sąvoka negu anksčiau galiojusiame Darbo sutarties įstatyme, kai darbdaviu buvo laikomi visi tam tikros įmonės savininkai, šių įmonių vadovai. Šis apibrėžimas neatitiko nei darbo teisės teorijoje, nei tarptautiniuose darbo teisės aktuose naudojamo darbdavio apibrėžimo. Todėl Darbo kodekse „darbdavys“ apibrėžiamas, kaip įmonė, įstaiga, organizacija ar kitokia organizacinė struktūra, turinti darbinį teisnumą ir veiksnumą. Šių subjektų vadovai ir kiti įgalioti asmenys yra ne darbdaviai, o

darbdavių atstovai, turintys savarankiškas teises ir pareigas darbo santykiuose (25, Kodekso 16 straipsnis).

Darbo kodekse sprendžiama kolektyvinio darbuotojų atstovavimo problema, t.y. įtvirtinta darbuotojų kolektyvo teisė tuo atveju, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojai jų kolektyvinio atstovavimo teisių neperdavė atitinkamos šakos profesinei sąjungai rinkti iš savo tarpo atstovų, į įmonės Darbo tarybą. Darbo tarybų įstatymas įsigaliojo 2004 m. lapkričio 11 d. (25, Kodekso 22 straipsnis)

Kodekso antrosios dalies – Kolektyviniai darbo santykiai - skyriuje „Bendrosios nuostatos“ (7 skyrius) įtvirtinama socialinės partnerystės sąvoka, jos principai, šalys ir lygiai. Taip pat įteisinamas trišalio bendradarbiavimo principas bei nustatomas teisinis Lietuvos Respublikos trišalės tarybos statusas ir jos veiklos pagrindas, be to, įtvirtinama teisinė galimybė sudaryti ir kitų lygių (šakų, teritorijų) dvišales ar trišales tarybas bei komisijas socialinių partnerių susitarimu ar galiojančių įstatymų pagrindu.

Aštuntajame skyriuje „Nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis“ reglamentuojama kolektyvinių sutarčių, sudaromų šakų, teritoriniu ir nacionaliniu lygiu, sąvoka, šalys bei turinio klausimai. Nustatoma šių sutarčių sudarymo, pasirašymo, registravimo bei galiojimo ir jų vykdymo kontrolės tvarka bei sąlygos (25, Kodekso 50 straipsnis).

Devintajame skyriuje „Įmonės kolektyvinė sutartis“ reglamentuojami kolektyvinių sutarčių, kurios yra sudaromos atskirų įmonių ar jų struktūrinių padalinių lygiu, sąvokos, šalių, turinio, sudarymo, galiojimo bei vykdymo klausimai. Kodekse įtvirtinama naujovė, kad skirtingai nuo kolektyvinių sutarčių, kuriuos pasirašyti darbuotojų vardu gali tik atitinkamoje šakoje ar teritorijoje veikiančios profesinės sąjungos, kolektyvinę įmonės sutartį gali pasirašyti ir renkami darbuotojų kolektyvo atstovai, t.y. Darbo taryba tuo atveju, jei įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvas savo atstovavimo funkcijų neperdavė atitinkamos šakos profesinei sąjungai. Su šia nuostata nesutiko profesinės sąjungos ir siūlė darbuotojų atstovavimą ir įmonės lygiu bei kolektyvinių sutarčių sudarymą palikti išimtinę jų teise. Tačiau kodekso autoriai, remdamiesi tiek tarptautinėmis rekomendacijomis, tiek Europos Sąjungos valstybių narių, tiek kitų Rytų ir Vidurio Europos valstybių patirtimi, siekė išspręsti darbuotojų kolektyvinio atstovavimo problemą bei skatinti kolektyvių įmonės sutarčių pasirašymą (25, Kodekso 60 straipsnis).

Dešimtajame šios dalies skyriuje „Kolektyvinių darbo ginčų reglamentavimas“ reglamentuojama kolektyvinių ginčų sprendimo procedūra, kuri iš esmės atspindi iki Darbo kodekso įsigaliojimo veikusiame Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme įtvirtintas nuostatas, tik kartu papildant kai kuriomis tarptautinėje praktikoje įsitvirtinusiomis taisyklėmis bei principais.



Darbo kodekso trečiojoje dalyje - Individualūs darbo santykiai - reglamentuojami individualūs darbo ir su jais susiję santykiai: įdarbinimo klausimai, klausimai, susiję su darbo sutartimis, darbo ir poilsio laiko sąlygos, darbo užmokesčio bei kitų garantinių išmokų ir kompensacijų klausimai, darbo drausmės, materialinės atsakomybės bei darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos, individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

Vienuoliktame skyriuje „Įdarbinimas“ pateikiami tik bendrieji įdarbinimo santykių reguliavimo principai ir nuostatos, kurios detalizuojamos specialiaame Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme.

Dvyliktame skyriuje „Darbo sutartis“, kuri sudaro keturi skirsniai, reglamentuojantys atitinkamai darbo sutarties turinį ir jos sudarymą, darbo sutarčių rūšis, darbo sutarčių vykdymą bei pasibaigimą. Darbo kodekse, lyginant su anksčiau galiojusiais teisės aktais, praplėstas darbo sutarčių rūšių sąrašas. Be terminuotų ir neterminuotų bei sezoninių darbo sutarčių atsirado ir laikino, namudinio darbo bei atskirų paslaugų atlikimo (tokių kaip auklės, vairuotojo ir pan., kai darbdavys yra fizinis asmuo) darbo sutarčių. Kodekse atsisakoma anksčiau galiojusiam Darbo sutarties įstatyme įtvirtinto darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo. Kodekse minėti pagrindai nevardijami, o tik įtvirtinama nuostata, kad darbo sutartis gali būti nutraukiama tik dėl svarbių priežasčių, kuriomis gali būti pripažįstamos tik tokios aplinkybės, kurios yra susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais sugebėjimais, jo elgesiu darbe. Darbo sutartis taip pat gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir dėl kitokių analogiškų svarbių priežasčių. Tokiu atveju darbdaviui leidžiama pačiam apsispręsti dėl darbo sutarties nutraukimo būtinumo ir pagrindo (24, Kodekso 124 straipsnis).

Kodekse pateikiamas sąrašas priežasčių, kurios negali būti teisėtas pagrindas nutraukiant darbo sutartį. Šiomis aplinkybėmis yra: narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profsąjunginėje veikloje ne darbo metu, o darbdaviui sutikus ir darbo metu; darbuotojų atstovo funkcijų vykdymas dabartyje ar praeityje; dalyvavimas byloje prieš darbdavį, kaltinamą įstatymų, kitų norminių aktų ar kolektyvinės sutarties pažeidimais, taip pat kreipimasis į administracinius organus; lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimyninė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms; amžius. Kodekso 129 straipsnio 3 dalyje, remiantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr.158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ nuostatomis, įtvirtinta sąlyga, kad per išpėjimo dėl darbo sutarties nutraukimo laikotarpį darbdavys turi duoti darbuotojui laisvo nuo darbinių pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškoms, kurio trukmė negali būti mažesnė negu 10 procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo terminą (25, Kodekso 129 straipsnis).

Darbo kodekse pakeistas išeitinių pašalpų mokėjimo principas. Iki 2003 metų sausio 1 dienos galiojusiame Darbo sutarties įstatyme buvo įtvirtinta nuostata, kad išeitinės pašalpos dydis priklauso nuo darbo sutarties nutraukimo pagrindo, tačiau kodekse atsisakius minėtų darbo sutarties nutraukimo pagrindų sąrašo bei remiantis tarptautinių dokumentų reikalavimais, įtvirtinta nuostata, kad išeitinės išmokos dydis priklauso nuo darbuotojo darbo stažo toje įmonėje. Remiantis Darbo kodekso 140 straipsniu tokios išmokos dydis gali būti didinamas net iki šešių mėnesių vidutinio to darbuotojo darbo užmokesčio dydžio, jei jo nepertraukiamas darbo stažas toje darbovietėje yra daugiau kaip du šimtai keturiasdešimt mėnesių (25, Kodekso 140 straipsnis).

Darbo kodekso tryliktas ir keturioliktas skyriai reglamentuoja darbo bei poilsio laiko klausimus. Šių skyrių nuostatos yra perkeltos ir suderintos Europos Sąjungos teisės reikalavimais.

Penkioliktame skyriuje reglamentuojami su darbo užmokesčiu bei kitomis darbuotojų garantijomis susiję klausimai. Numatyta, kad Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos nuomonę, gali nustatyti ne vieningą minimalios mėnesinės algos dydį, bet atskiroms ūkio šakoms ar atskiroms darbuotojų grupėms gali nustatyti skirtingus minimalios mėnesinės algos dydžius. Taip pat numatoma, kad tiems darbuotojams, kurie dirba esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, mokami ne priedai, bet jiems atlyginama už darbą padidintu, palyginus su normaliomis darbo sąlygomis, tarifiniu atlygiu, kurio konkretūs dydžiai nustatomi kolektyvinėse ar darbo sutartyse (25, Kodekso 187 straipsnis).

Kalbant apie drausmines nuobaudas, numatytas šešioliktame skirsnyje, reikia pažymėti, kad jų sąrašas lyginant su tuo, kuris buvo nustatytas anksčiau galiojusiame Darbo įstatymų kodekse, yra pakeistas. Atsisakyta tokios drausminės nuobaudos kaip griežtas papeikimas. Septynioliktame skyriuje nustatomos tiek darbuotojų, tiek darbdavių materialinės atsakomybės sąlygos bei tvarka.

Aštuonioliktame skyriuje, siekiant išlaikyti Darbo kodekso vientisumą, pateikiami darbuotojų saugos ir sveikatos pagrindiniai principai bei nuostatos, reglamentuojančios jaunimo, moterų bei neįgaliųjų asmenų darbo sąlygas. Šio skyriaus nuostatos suderintos su galiojančio Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo nuostatomis, nes šis įstatymas liko galioti ir įsigaliojus Darbo kodeksui.

Paskutiniame – devynioliktame - trečiosios Darbo kodekso dalies skyriuje reglamentuojama individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka. Darbo kodekse šie klausimai reglamentuojami kiek kitaip negu galiojusiame Lietuvos Respublikos darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme. Skirtingai nuo įstatymo, kodekse nenustatyta tiesioginių derybų tarp darbdavio ir darbuotojo stadija, taip pat siekiant didesnio operatyvumo, vėlgi skirtingai nuo galiojusio įstatymo nuostatų, įtvirtinama, kad Darbo ginčų komisija kiekvienoje įmonėje sudaroma ne ilgesniam kaip dvejų metų laikotarpiui ir kaip pastovi institucija nagrinėja toje įmonėje kylančius individualius darbo ginčus. Tuo tarpu galiojusiame Darbo ginčų nagrinėjimo įstatyme nustatyta, kad kiekvieno ginčo atveju turi būti

sudaryta atskira ir tik tą ginčą nagrinėjanti Darbo ginčų nagrinėjimo komisija. Darbo ginčų komisijos praktikoje dažnu atveju užkirsdavo kelią darbo santykių šalims pasinaudoti ikiteismine individualių darbo ginčų nagrinėjimo stadija, todėl kodekso autoriai pakeitė jų reglamentavimą.

Įsigaliojus Darbo kodeksui neteko galios Darbo įstatymų kodeksas, Darbo apmokėjimo, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių, Darbo sutarties, Atostogų, Kolektyvinių ginčų reguliavimo, Darbo ginčų nagrinėjimo įstatymai. Įsigaliojus Darbo kodeksui, jo kai kurių nuostatų įgyvendinimui užtikrinti priimti šie teisės aktai: Darbo tarybų įstatymas, Europos darbų tarybų įstatymas, taip pat rengiama nauja Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo redakcija. Vienas iš esminių šio įstatymo pasikeitimų yra tas, kad Valstybinei darbo inspekcijai paskirta nauja kolektyvinių sutarčių laikymosi priežiūros (kontrolės) funkcija. Taip pat priimta naujų Vyriausybės nutarimų, kuriais detalizuojamos atitinkamos šio kodekso nuostatos: darbo stažo skaičiavimo tvarka, atskirų darbo sutarčių ypatumai, kasmetinių papildomų ir pailgintų atostogų, darbo laiko sutrumpinimo ir apmokėjimo tvarka ir sąlygos, užsienio valstybių piliečių, atsiųstų ribotą laiką dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, įdarbinimo Lietuvoje veikiančiose įmonėse tvarka, kvalifikacinių reikalavimų ir egzaminų tvarka, konkursinių pareigų sąrašas. Be to, patikslinti kai kurie ir iki šiol galioję teisės aktai.

2004 m. vasario 12 d. priimtu **Lietuvos Respublikos įstatymu dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo** (Žin., 2004, Nr. 40-1291) buvo ratifikuota 1997 m. birželio 19 d. priimta Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) 181-oji konvencija dėl privačių įdarbinimo agentūrų (Žin., 2004, Nr. 40-1298), kuri pataiso 1949 m. pataisytą Konvenciją dėl mokamų įdarbinimo agentūrų ir 1933 m. Konvenciją dėl mokamų įdarbinimo agentūrų. Konvencija įpareigoja Lietuvos Respubliką, kaip Tarptautinės darbo organizacijos narę, per savo įstatymus ar kitus teisės aktus, taip pat kitas nacionalinę praktiką atitinkančias priemones (teismo sprendimus, arbitražo sprendimus ar kolektyvines sutartis) taikyti Konvencijos nuostatas (12, Konvencijos 14 straipsnio 1 dalis).

Ši Konvencija yra vienintelis dokumentas Lietuvos Respublikoje, taikomas visoms privačioms įdarbinimo agentūroms, bei visų kategorijų darbuotojams, visoms ūkinės veiklos rūšims, išskyrus jūrinių priėmimui į darbą ir įdarbinimui. (Konvencijos 2 straipsnio 2 dalis).

Konvencijos tikslas - leisti veikti privačioms įdarbinimo agentūroms ir ginti jų paslaugomis besinaudojančius darbuotojus tiek, kiek tai numatyta šios konvencijos nuostatuose (12, Konvencijos 2 straipsnio 3 dalis).

Šios konvencijos 7 straipsnyje numatyta, kad privačios įdarbinimo agentūros nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nereikalauja, kad darbuotojai visiškai arba iš dalies sumokėtų bet kokius mokesčius ar padengtų bet kokias išlaidas. Išimtys, kurias nustato kompetentinga institucija, vadovaudamasi atitinkamų darbuotojų interesais ir pasikonsultavusi su geriausiai darbdaviams ir darbuotojams

atstovaujančiomis organizacijomis, gali būti taikomos tam tikrų kategorijų darbuotojų ir konkrečių paslaugų, kurias teikia privačios įdarbinimo agentūros, atžvilgiu [12].

Šiuo metu Lietuvos Respublikoje nėra teisės akto, kuris reguliuotų darbo nuomos teisinių santykių visumą. Todėl jau yra ruošiamas **Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymas**, kurio pagrindinis tikslas – nustatyti darbo nuomos sąlygas ir tvarką, užtikrinti tinkamą laikinųjų darbuotojų teisių apsaugą. Įstatymas reguliuos darbo nuomos licencijavimą ir priežiūrą, darbo nuomos sutarties ir laikino darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir pasibaigimą, laikinųjų darbuotojų darbo ypatumus, laikino įdarbinimo įmonės ir laikino darbo naudotojo pareigas, ginčų nagrinėjimą.

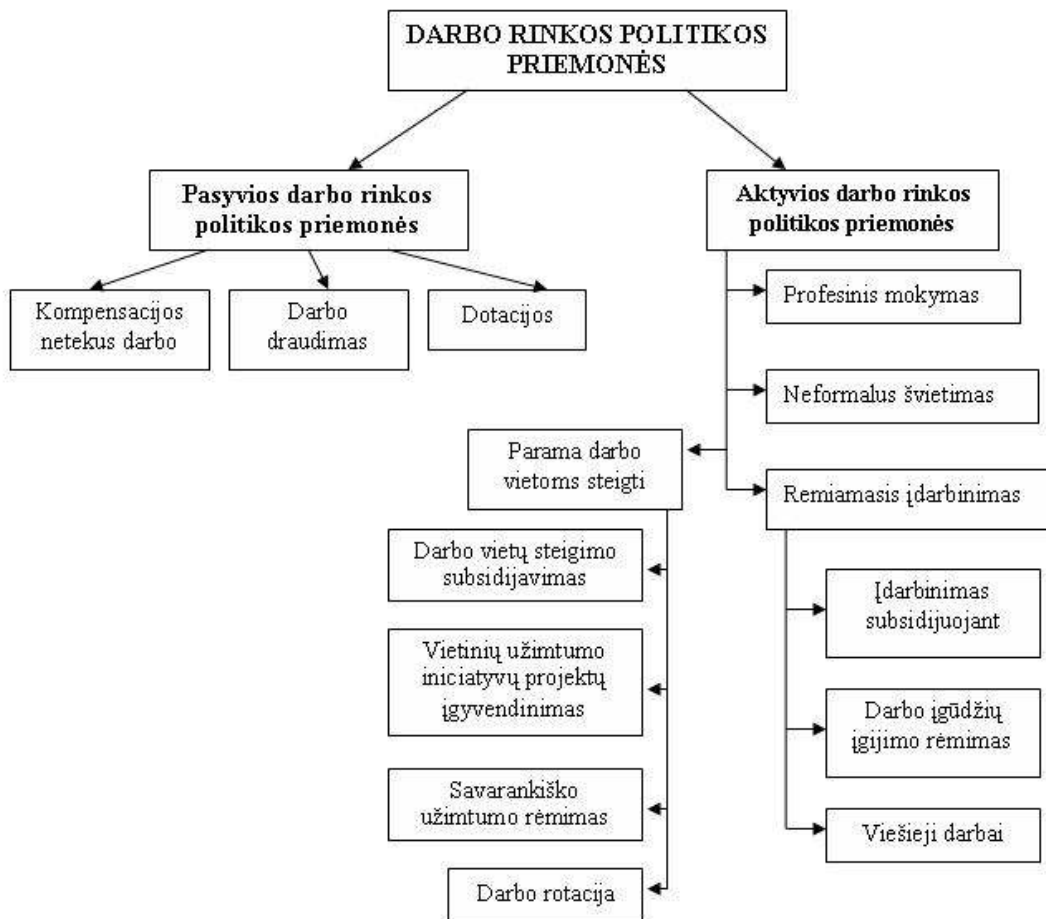
Darbo nuomos įstatymo koncepsijoje numatyta, jog darbo nuoma turėtų būti suprantama kaip darbo organizavimo forma, kai laikinasis darbuotojas, sudaręs darbo sutartį su laikino įdarbinimo įmone, pagal civilinę sutartį laikinai perleidžiamas laikino darbo naudotojui, kad jo naudai ir jo vadovaujamas atliktų savo darbo funkciją. Laikino įdarbinimo įmonė galės verstis darbo nuoma tik tuo atveju, jeigu jai bus nustatyta tvarka išduodama licencija (licenzijos išdavimo tvarka taip pat turėtų būti apibėžta šiame įstatyme). Įstatymas įtvirtins dviejų rūšių laikino darbo sutartis, sudaromas tarp laikinojo darbuotojo ir laikino įdarbinimo įmonės: terminuotas ir neterminuotas. Siekiant išvengti piktnaudžiavimų, Įstatyme bus numatyti atvejai, kai gali būti sudaryta terminuota laikino darbo sutartis. Įstatyme taip pat bus įtvirtinti papildomi (nei kituose teisės aktuose numatyta darbo sutartims) laikino darbo sutarties turinio reikalavimai [26].

### 3. DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONĖS

Darbo rinkos politika ekonominėmis bei finansinėmis priemonėmis reguliuoja nedarbo lygį ir trukmę, socialiai apsaugo bedarbius. Valstybės vaidnio darbo rinkoje pasireiškia dviem (vienas kitą papildančiais) aspektais (2 pav.) [1]:

- Pasyvi valstybės užimtumo politika – įvairios finansinės pagalbos bedarbiams formos, daugiausia – bedarbio pašalpos, vienkartinės išmokos atleidžiamiesiems iš darbo. Galimas ankstesnis išleidimas į pensiją – labai brangi priemonė. Darbo užmokesčio subsidijavimas – neefektyviai funkcionuojančių įmonių egzistavimo palaikymas ir sudarymas sąlygų paslėptam nedarbui atsirasti [11].

Pasyvios gyventojų užimtumo priemonės yra skirtos bedarbių socialinėms garantijoms užtikrinti, išmokant jiems iš Užimtumo fondo lėšų bedarbio pašalpą. Bedarbio pašalpos dydį, jos skyrimo tvarką bei pašalpos mokėjimo sustabdymo sąlygas reglamentuoja Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas, kurį nagrinėjome ankčiau.



2 pav. Darbo rinkos politikos priemonės

- Aktyvi valstybės užimtumo politika – tai panaudojimas įvairių ekonominių ir organizacinių priemonių, leidžiančių sumažinti nedarbo mastą. Jos veikia darbo jėgos paklausos didėjimą, darbo rinkos mechanizmo funkcionavimo tobulinimą [11].

Aktyvi darbo rinkos politika skirta apsaugoti dirbančius nuo nedarbo ir sumažinti jo mastą, reguliuojant santykį tarp darbo pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje [4]. Siekiant įgyvendinti šį tikslą, yra numatomos ir vykdomos aktyvios užimtumo politikos priemonės. Jas sudaro:

**1. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas** organizuojamas siekiant suteikti kvalifikaciją arba ugdyti profesinius gebėjimus. Jis vykdomas pagal profesinio mokymo programas, įtrauktas į valstybės Studijų ir mokymo programų registrą, bei neformaliojo profesinio mokymo programas, įtrauktas į Kvalifikacijos tobulinimo programų ir renginių registrą, ne ilgiau negu yra nustatyta programose.

Profesinis mokymas pagal programas, suteikiančias kvalifikaciją darbui su naujausiomis technologijomis, kurios nėra įtrauktos į Studijų ir mokymo programų registrą, gali būti organizuojamas ir kitose Europos Sąjungos valstybėse pagal šių šalių galiojančius teisės aktus, įgyvendinant projektus, finansuojamus iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų.

Bedarbiams už ne ilgesnį, negu yra nustatyta mokymo programose, mokymosi laikotarpį per pirmuosius 3 mokymosi mėnesius mokama 0,7 dydžio, o per vėlesnius – vienos Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio stipendija, apmokamos kelionės išlaidos į mokymo vietą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidos. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą reglamentuoja Užimtumo rėmimo ir Profesinio mokymo įstatymai [33].

### **Programos įgyvendinimas Šiaulių mieste ir rajone**

Šiaulių darbo biržos duomenimis [43], 2007 m. buvo numatyta į profesinio mokymo programas nukreipti 612 asmenų, iš jų - 572 bedarbius ir 40 išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų. Per šiuos metus į profesinio mokymo programas nukreipti 623 asmenys (583 bedarbiai ir 40 išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų), iš jų:

- 334 asmenys (324 bedarbiai ir 10 išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų) į mokymą finansuojamą iš Užimtumo fondo lėšų;
- 289 asmenys (259 bedarbiai ir 30 išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų) į mokymą finansuojamą iš Valstybės biudžeto lėšų.

2007 metais per 90 dienų nuo mokymo baigimo įsidarbino 50,5 proc. darbo rinkos profesinio mokymo programas baigusiu bedarbių. Geriausiai įsidarbinti sekėsi: pramonės sektoriuje - metalo apdirbimo staklininkams (67 proc.), miško pjovėjams (100 proc.), statybos sektoriuje – elektros įrengimų priežiūros ir taisymo elektromonteriams (78 proc.), mūrininkams (63 proc.), metalų

suvirintojams bei pjaustytojams elektra ir dujomis (63 proc.), santechnikams (83 proc.), gaterininkams ir medienos apdirbimo staklininkams (60 proc.), staliams (57 proc.), paslaugų sektoriuje - padavėjams – barmenams (63 proc.), ugniagesiams – gelbėtojams (100 proc.), virėjams, baigusiems kvalifikacijos tobulinimo programą (64 proc.) ir kt. Įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai dalivavę profesinio mokymo programose, palikti dirbti tose pačiose įmonėse.

Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymų įgyvendinimui buvo panaudoti 2264, 5 tūkst. Lt, iš jų – 1249,6 tūkst. Lt iš Valstybės biudžeto ir 1014,9 tūkst. Lt iš Užimtumo fondo.

## **2. Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas.**

Neformalus švietimas organizuojamas siekiant bedarbiams ir įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams padėti tobulinti turimą kvalifikaciją, atnaujinti profesines žinias ir praktinius įgūdžius, reikalingus įsidarbinti, bei supažindinti su profesijomis. Jis vykdomas pagal neformalaus švietimo programas ne ilgiau, negu yra nustatyta programose.

Bedarbiams už mokymosi laikotarpį, ne ilgesnį, negu nustatyta mokymo programose, mokama Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos 0,7 dydžio mokymo stipendija, apmokamos kelionės išlaidos į mokymo vietą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidos [33].

### **Programos įgyvendinimas Šiaulių mieste ir rajone**

Šiaulių darbo biržos duomenimis [43], buvo numatyta, kad per 2007 metus neformalaus švietimo programose dalyvaus 217 dalyvių. Per šiuos metus neformaliame švietime dalyvavo 220 bedarbių, jų tarpe:

- 162 moterys;
- 18 jaunuolių iki 25 metų amžiaus;
- 30 neįgaliųjų;
- 87 ilgalaikiai bedarbiai;
- 95 iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų;
- 91 vyresnis nei 50 metų amžiaus.

Supažindinimo su profesijomis ar verslo pradmenimis programos sudarė 49,1 proc. priemonės dalyvių, profesinių žinių ir įgūdžių atnaujinimo programos – 50,9 proc. priemonės dalyvių.

2007 m. priemonę baigė 177 bedarbiai, iš jų:

- 30 bedarbių įsidarbino į nuolatinės darbo vietas. Daugiausia įsidarbino bedarbių, atnaujinusių apskaitininko, pardavėjo, siuvėjo, virėjo profesines žinias bei baigusių

pažintinius maisto gamintojo, statybininko rengimo, susipažinimo su grožio priežiūros paslaugų profesijomis programas;

- 73 bedarbiai baigė supažindinimo su profesijomis programas ir 37 iš jų buvo nukreipti į profesinio mokymo programas;
- 28 bedarbiai baigė supažindinimo su verslo pradmenimis programą ir 9 iš jų susikūrė savo verslą;
- 76 bedarbiai baigė profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo programą ir 17 iš jų įsidarbino;
- 71 bedarbis buvo nukreiptas į aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

2007 metais vidutinė neformalaus švietimo mokymo programų trukmė siekė 1 mėn., kaina – 450 Lt, vidutinės vieno asmens mokymo išlaidos – 809 Lt. Neformalaus švietimo priemonės organizavimui panaudota 177,9 tūkst. Lt, iš jų: mokymo stipendijoms - 67,1 tūkst. Lt, mokymo išlaidoms - 99,9 tūkst. Lt, kelionės išlaidoms - 11,0 tūkst. Lt, sveikatos patikrinimo išlaidos - 0,8 tūkst. Lt [43].

### **3. Remiamasis įdarbinimas:**

3.1. Įdarbinimas subsidijuojant organizuojamas neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis, baigusiems profesinės reabilitacijos programas, ilgalaikiams bedarbiams, asmenims vyresniems nei 50 metų, nėščioms moterims, šeimos pasirinkimu vaiko motinoms (įmotėms) arba tėvams (įtėviams), vaiko globėjams, rūpintojams, faktiškai auginantiesiems vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų, siekiant padėti jiems įsitvirtinti darbo rinkoje, o neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis – siekiant sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje.

Subsidijos darbo užmokesčiui mokamos iki 12 mėnesių. Tais atvejais, kai su įdarbintais asmenimis sudaromos terminuotos darbo sutartys, subsidijos mokėjimo trukmė negali būti ilgesnė kaip 3 mėnesiai. Darbdaviams, įdarbinusiems anksčiau paminėtus asmenis, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį mokama subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms kompensuoti, bei kiekvieną mėnesį per visą jų darbo laikotarpį mokama už faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį apskaičiuoto darbo užmokesčio subsidija [33].

### **Programos įgyvendinimas Šiaulių mieste ir rajone**



Šiaulių darbo biržos duomenimis [43], 2007 m. numatyta įdarbinti subsidijuojant 207 darbo rinkoje papildomai remiamus bedarbius. Per šiuos metus 235 darbdaviai pateikė prašymus dalyvauti šioje priemonėje bei įdarbinti 352 darbo rinkoje papildomai remiamus bedarbius. Atlikus atranką nuspręsta sudaryti Įdarbinimo subsidijuojant organizavimo ir finansavimo sutartis su 225 darbdaviais (15 statybos įmonių, 40 pramonės įmonių, 157 paslaugų įmonės, 13 žemės ūkio ūkių) ir įdarbinti 344 papildomai remiamus bedarbius (8,2 proc.). 324 bedarbiai (94,2 proc.) įdarbinti pagal neterminuotas darbo sutartis, o pagal terminuotas darbo sutartis - 20 (5,8 proc.), iš jų 17 asmenų (85 proc.) palikti dirbti pastoviam darbui.

2007 metais priemonės organizavimui iš Užimtumo fondo panaudota 1336,8 Lt, vidutinis subsidijos dydis- 577,85 Lt, vidutinė priemonės finansavimo trukmė- 5,7 mėn. Vidutinis įdarbintų subsidijuojant asmenų atlyginimas - 770 Lt. Pagal įmonių veiklos rūšis didžiausias atlyginimas mokamas paslaugų sektoriuje - 810 litų, statybos bei pramonės įmonėse – 800 litų, žemės ūkyje – 700 litų.

3.2. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas organizuojamas baigusiems profesinės reabilitacijos programas, bei pradedantiesiems darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją, siekiant trūkstamus darbo įgūdžius jiems suteikti tiesiogiai darbo vietoje. Darbo įgūdžių įgijimo remiama trukmė – iki 6 mėnesių. Darbdaviams, įdarbinusiems nurodytus asmenis, darbo įgūdžiams įgyti, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį mokama subsidiją darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms kompensuoti, bei kiekvieną mėnesį per visą jų darbo laikotarpį mokama už faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį apskaičiuoto darbo užmokesčio subsidija [33].

### **Programos įgyvendinimas Šiaulių mieste ir rajone**

Šiaulių darbo biržos duomenimis [43], 2007 metais į priemonę numatyta nukreipti 200 asmenų, pradedančių darbinę veiklą pagal įgytą profesiją ar specialybę. Per šiuos metus 170 darbdavių pateikė prašymus dalyvauti priemonėje bei įdarbinti 220 bedarbių darbo įgūdžiams įgyti. Atlikus atranką nuspręsta sudaryti Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sutartis su 160 darbdavių dėl 213 (33,7 proc.) bedarbių įdarbinimo.

Per metus iš 213 priemonės dalyvių pagal neterminuotas darbo sutartis įdarbinti 194 bedarbiai (91,1 proc. priemonės dalyvių), pagal terminuotas darbo sutartis – 19 bedarbių (8,9 proc.), iš jų 3 asmenys po terminuotos sutarties palikti nuolatiniam darbui. Pasibaigus priemonei pakartotinai darbo biržoje registravosi 13 asmenų.

2007 metais darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės organizavimui iš Užimtumo fondo panaudota 612,7 tūkst. Lt, vidutiniškai vienam priemonės dalyviui panaudota 2876,5 Lt lėšų. Vidutinė priemonės įgyvendinimo trukmė - 3,5 mėn. Priemonės dalyviams statybos įmonėse vidutinis darbo atlyginimas bruto siekė 920 Lt, paslaugų sferos įmonėse- 850 Lt, pramonės įmonėse – 780 Lt.

3.3. Siekiant, kad bedarbiai, išpėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai ir kiti įtraukti į apskaitą ieškantys darbo asmenys greičiau integruotųsi į darbo rinką ir būtų sudarytos jiems sąlygos užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų, organizuojami viešieji darbai. Jie rengiami laikino pobūdžio darbams atlikti, kuriuos organizuoja teritorinės darbo biržos kartu su savivaldybių institucijomis. Bendra viešųjų darbų trukmė per 12 mėnesių laikotarpį negali būti ilgesnė kaip 6 mėnesiai. Su asmeniu, dirbančiu viešuosius darbus, darbdavys sudaro terminuotą darbo sutartį viešiesiems darbams atlikti. Darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus asmenis pagal darbo sutartį viešiesiems darbams atlikti, kompensuojama 50 procentų tiems asmenims už faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį apskaičiuoto darbo užmokesčio ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų sumos bei 50 procentų piniginės kompensacijos už nepanaudotas atostogas. Taip pat teritorinė darbo birža dirbantiems viešuosius darbus kompensuoja 50 procentų jų kelionės į darbą ir atgal išlaidų pagal pateiktus išlaidas patvirtinančius dokumentus ir apmoka visas privalomojo sveikatos tikrinimo ir skiepijimo nuo užkrečiamųjų ligų, jeigu tai numatyta darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančiuose teisės aktuose, išlaidas. Viešieji darbai bedarbiams gali būti derinami su profesiniu mokymu ar neformaliu švietimu, kai bedarbis neturi šiems darbams atlikti reikiamos kvalifikacijos, profesinių žinių ar įgūdžių arba kai šie mokymai reikalingi įsidarbinti po viešųjų darbų atlikimo pagal neterminuotą darbo sutartį [33].

### **Programos įgyvendinimas Šiaulių mieste ir rajone**

Šiaulių darbo biržos duomenimis [43], 2007 metais buvo numatyta į viešuosius darbus nukreipti 770 ieškančių darbo asmenų. Per šiuos metus viešuosius darbus dirbo 805 Šiaulių darbo biržoje registruoti ieškantys darbo asmenys, t.y. 10 proc. nuo įregistruotų ieškančių darbo asmenų. Į viešuosius darbus buvo įdarbinti 107 moksleiviai, iš jų 15 gyvenančių kaime (1,9 proc. nuo visų programoje dalyvavusių ieškančių darbo asmenų).

Paraiškas dalyvauti „Šiaulių miesto savivaldybės viešųjų darbų programoje“ pateikė 66 darbdaviai, numatantys įdarbinti 523 asmenis. Atlikus atranką, patvirtinta, jog priemonę organizuos 56 darbdaviai, kurie įdarbins 500 asmenų.

Paraiškas dalyvauti „Šiaulių rajono savivaldybės viešųjų darbų programoje“ pateikė 50 darbdavių, numatančių įdarbinti 297 asmenis. Atlikus atranką, patvirtinta, jog priemonę organizuos 44 darbdaviai, kurie įdarbins 220 asmenų.

Paraiškas dalyvauti Viešųjų darbų projektuose pateikė 30 darbdavių, numatančių įdarbinti 208 asmenis. Atlikus atranką, patvirtinta, jog priemonę organizuos 30 darbdavių, kurie įdarbins 50 asmenų.

2007 m. įgyvendinti 155 viešųjų darbų projektai, iš jų – 69 (44,5 proc.) kaimo vietovėse. Vidutinė viešųjų darbų trukmė 2,5 mėn., vidutinis kompensacijos dydis darbdaviui 483 Lt/mėn. Viešųjų darbų priemonės įgyvendinimo vietose sukurtos 287 laikinos darbo vietos.

Viešųjų darbų priemonės organizavimui iš viso panaudota 1823,1 tūkst. Lt.

#### **4. Parama darbo vietoms steigti:**

4.1. Darbo vietų steigimo subsidijavimas teikiamas darbdaviams, steigiantiems naujas darbo vietas ar pritaikantiems esamas darbo vietas prie bedarbio negalios ir įdarbinantiems į jas bedarbius pagal neterminuotą darbo sutartį [33].

#### **Programos įgyvendinimas Šiaulių mieste ir rajone**

2007 metais buvo nustatyta įsteigti 20 naujų darbo vietų neįgaliesiems. Per šiuos metus 14 darbdavių pateikė paraiškas dėl 20 darbo vietų įsteigimo asmenims su negalia. Atlikus atranką, nuspręsta sudaryti Darbo vietų steigimo sutartis su 14 darbdavių dėl 20 darbo vietų įsteigimo asmenims su negalia. 2008 m. sausio 1 d. visose įsteigtose subsidijuojamose darbo vietose dirbo neįgalieji. Priemonės organizavimui panaudota 664,95 tūkst. Lt, vidutinis vienos darbo vietos įsteigimo subsidijos dydis – 33,25 tūkst. Lt [43].

4.2. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas organizuojamas bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas darbo vietas. Parama darbo vietoms steigti įgyvendinant vietinių užimtumo iniciatyvų projektus teikiama smulkiojo ir vidutinio verslo subjektams, nurodytiems Lietuvos Respublikos smulkaus ir vidutinio verslo įstatyme, ir viešosioms įstaigoms, kuriose mažiau kaip pusę balsų dalininkų susirinkime turi valstybės, savivaldybės institucijos, taip pat įstaigos ir valstybės ar savivaldybių įmonės. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai įgyvendinami Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytoje savivaldybių (seniūnijų) teritorijose, kuriose bedarbių dalis, skaičiuojant nuo darbingo amžiaus gyventojų, projektų įgyvendinimo laikotarpiu yra didesnė negu vidutiniškai šalyje, nedarbo bei grupės darbuotojų atleidimo pasekmėms švelninti. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygas ir tvarką nustato Vyriausybė ar jos įgaliota institucija [33].

## Programos įgyvendinimas Šiaulių mieste ir rajone

2007 m. iš viso buvo pateikta 10 projekto paraiškų. Visos projektų paraiškos buvo pateiktos VUI projektų Priežiūros komitetui prie Lietuvos darbo biržos ir iš jų 6 buvo suteiktas finansavimas iš Užimtumo fondo lėšų. VUI projektų įgyvendinimo sutartys pasirašytos su keturiomis įmonėmis, 2 įmonės negavo banko garanto, todėl sutartys su šiomis įmonėmis nebuvo pasirašytos. 2007 m. įgyvendinti 4 vietinių užimtumo iniciatyvų projektai: „Statybinės, baldinės medienos gamybos modernizavimas“, „Maitinimo ir jaunimo laisvalaikio leidimo paslaugų sukūrimas Gruzdžių miestelyje“, „Duonos kepimo cechą“, „Automobilių smulkaus remonto dirbtuvės“.

Įgyvendinus Vietinių užimtumo iniciatyvų projektus buvo įsteigta 16 naujų darbo vietų (kūriko, operatoriaus, valytojos, pagalbinių darbininko, virėjo, barmeno, indų plovėjo, vairuotojo, duonos formuotojo, kepėjo, tešlos ruošėjo, autošaltkalvio, vadybininko-automechaniko). Bendra valstybės parama šioms darbo vietoms įsteigti siekė 557,4 tūkst. Lt.

Į sukurtas naujas darbo vietas įdarbinti tikslinėse teritorijose gyvenantys bedarbiai, iš jų: 9 moterys, 2 – jaunuoliai iki 25 metų amžiaus, 4 - vyresni nei 50 m. amžiaus, 4 – ilgalaikiai bedarbiai, 4 - pirmą kartą pradėdantys darbinę veiklą, 4 - nedirbę 2 ir daugiau metų, 1 neįgalusis [43].

4.3. Savarankiško užimtumo rėmimas organizuojamas ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems pradėti savo verslą. Teritorinės darbo biržos ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems savarankiško užimtumo, teikia informaciją apie verslo pradžios sąlygas, jo vystymą, darbuotojų priėmimą į darbą, veiklos pagal verslo liudijimus galimybes, rengia verslo pradmenų mokymą. Lietuvos Respublikos smulkaus ir vidutinio verslo įstatyme apibrėžta mikroįmonė, kurios steigėjas yra pradėjęs savo verslą buvęs bedarbis, per 36 mėnesius nuo įmonės įregistravimo dienos gali gauti paramą darbo vietai steigti. Parama darbo vietoms steigti teikiama, mokant darbdaviams subsidiją, kurios dydis vienai darbo vietai steigti negali viršyti paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 22 dydžių. Darbdaviai privalo apmokėti ne mažiau kaip 35 procentus darbo vietoms įsteigti reikalingų išlaidų ir įsteigtą darbo vietą išlaikyti ne mažiau kaip 36 mėnesius nuo teritorinių darbo biržų atsiųstų asmenų įdarbinimo, o jeigu panaikina tokią darbo vietą, turi teritorinei darbo biržai grąžinti [33]:

- visą subsidiją, kai darbo vieta panaikinama per pirmųjų 12 mėnesių laikotarpį nuo jos įsteigimo (pritaikymo);

- 80 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 12 iki 24 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo);
- 50 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 24 iki 36 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo).

Neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis, pradedantiems savo verslą, skiriama parama darbo vietai steigti tokia pat tarka, netaikant nurodyto reikalavimo dengti ne mažiau kaip 35 procentus darbo vietoms įsteigti reikalingų išlaidų.

### **Programos įgyvendinimas Šiaulių mieste ir rajone**

Per 2007 buvo numatyta suteikti paramą steigiant darbo vietas 3 darbdaviams (buvusiems bedarbiams) ir 3 neįgaliesiems, steigiantiems darbo vietas sau. Per šiuos metus buvo pateiktos 7 paraiškos savarankiško užimtumo rėmimo priemonei organizuoti, iš jų [43]:

- 3 darbdavių (buvusių bedarbių) dėl 3 bedarbių įdarbinimo;
- 4 neįgaliųjų dėl darbo vietos sau steigimo.

Patenkinus paraiškas nuspręsta pasirašyti 3 Darbo vietų steigimo sutartis su darbdaviais (buvusiais bedarbiais) 3 bedarbių įdarbinimui ir 4 Savarankiško užimtumo rėmimo sutartis su neįgaliaisiais, steigiančiais darbo vietas sau.

Buvo įsteigtos siuvėjo-sukirpėjo, medienos apdirbimo staklininko, virėjo darbo vietos. Vidutinė darbo vietos steigimo trukmė – 3,5 mėn. Neįgalieji įsisteigė sau 4 darbo vietas ir teikia transporto priemonių priežiūros, fotografavimo, buhalterinės apskaitos, pervežimo paslaugas. Vidutinė darbo vietos steigimo trukmė – 3 mėn.

Savarankiško užimtumo rėmimo priemonei iš Užimtumo fondo panaudota 230,5 tūkst. Lt:

- 88,29 tūkst. Lt darbdavių (buvusių bedarbių) įsteigtų darbo vietų finansavimui, vidutinis vienos darbo vietos įsteigimo subsidijos dydis – 29,43 tūkst. Lt;
- 142,2 tūkst. Lt neįgaliųjų, įsisteigusių darbo vietas sau, finansavimui, vidutinis vienos darbo vietos įsteigimo subsidijos dydis– 35,55 tūkst. Lt.

4.4. Darbo rotacija organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis. Ji gali trukti ne ilgiau kaip 12 mėnesių.

Darbdaviams, darbo rotacijos būdu įdarbinusiems bedarbius, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį pagal faktiškai dirbtą laiką mokama Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos 0,5 dydžio kompensacija [33].

## **Programos įgyvendinimas Šiaulių mieste ir rajone**

2007 metais buvo numatyta įdarbinti 20 ieškančių darbo asmenų. Ši 2007 m. užduotis įvykdyta. Darbo rotacijos programas organizavo 20 Šiaulių miesto ir rajono darbdavių, laikinai įdarbinusių 19 moterų ir 1 vyrą, pavaduojant įmonės darbuotojus tikslinių nėštumo ir gimdymo atostogų bei atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, metu. Vidutinė darbo rotacijos trukmė – 8 mėn. Daugiausia bedarbių įdarbinta paslaugų sektoriuje. 2007 m. priemonę baigė 19 dalyvių, iš jų [43]:

- 3 asmenys po terminuotos darbo sutarties palikti nuolatiniam darbui;
- 2 asmenys pasibaigus priemonei pakartotinai registravosi darbo biržoje.

Pagrindinės profesijos pagal kurias įdarbinti bedarbiai– pakuotojas, verslo paslaugų vadybininkas, virėjas, lopšelio-darželio auklėtojo padėjėjas, valytojas, pardavėjas, operatoriaus, pardavimų vadybininkas, konditeris, apskaitininkas.

Didžiausias atlyginimas - 1080 Lt mokamas pardavimų vadybininkui, 880 Lt – formuotojui, likusių profesijų darbuotojams mokama Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta minimali mėnesinė alga.

2007 metais darbo rotacijos priemonės organizavimui iš Užimtumo fondo panaudota 62,22 tūkst. Lt, vidutinės išlaidos vieno asmens kompensacijai – 3,11 tūkst. Lt.

#### 4. UŽIMTUMO RĖMIMO PRIEMONIŲ FINANSAVIMO ŠALTINIAI

Europos sąjunga sau kelia didelius uždavinius ir reikalavimus nedarbo mažinimo srityje. Norint įgyvendinti visus šiemis tikslams pasiekti reikalingus projektus, reikalingi ne tik puikūs administravimo gebėjimai, bet ir didžiulės lėšos. Lietuvos užimtumo rėmimo priemonės finansuojamos iš Užimtumo fondo, kuris yra Valstybinio socialinio draudimo fondo dalis, bei Europos sąjungos struktūrinių fondų lėšų.

**Užimtumo fondas** yra piniginės lėšos, kurias sudaro [33]:

- nedarbo socialinio draudimo lėšos pagal Valstybinio socialinio draudimo biudžeto rodiklių patvirtinimo įstatymu patvirtintą lėšų dydį ir įmokų tarifą šiai draudimo rūšiai;
- užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pajamos;
- kitos lėšos.

2008 metų Užimtumo fondo numatytos pajamos sudaro 315,08 mil. Lt. Pagrindinės lėšos bus gautos iš Nedarbo socialinio draudimo (300,89 mil. Lt), likusias pajamas sudarys Lietuvos darbo biržos pajamos (3,00 mil. Lt) ir Užimtumo fonde praėjusių metų likusios lėšos (138,88 mil. Lt) (žr. 5 priedas).

Užimtumo fondo lėšos panaudojamos [33]:

- užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimui ir užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išlaikymui bei jų plėtrai finansuoti;
- Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatyme nustatytoms nedarbo socialinio draudimo išmokoms mokėti;
- bendriems Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir kitiems tarptautiniams užimtumo rėmimo projektams finansuoti;
- šio fondo administravimui finansuoti.

2008 metų Užimtumo fondo numatytos išlaidos sudaro 315,08 mil. Lt. Pagrindinės išlaidos, kurias sudarys 101,05 mil. Lt, bus skirtos aktyvioms darbo rinkos priemonėms (242,07 mil. Lt bus skirta bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesiniam mokymui; 4,24 mil. Lt. - bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas; 492,97 mil. Lt – remiamam įdarbinimui; 218,55 mil. Lt - paramai darbo vietoms steigti; 1,45 mil. Lt bus skirti darbo rotacijai). Likusi dalis fondo lėšų bus skirtos užimtumo rėmimo bendrosioms paslaugoms (2,69 mil. Lt), nedarbo socialinio draudimo išmokoms (81,97 mil. Lt), Lietuvos darbo biržos išlaikymui ir vystymui (83,28 mil. Lt), Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos išlaikymui ir vystymui (20,32 mil. Lt) ir Profesinės reabilitacijos paslaugų teikimui (7,65 mil. Lt). Taip pat 2008 metų Užimtumo fonde yra numatytos išlaidos skirtos bendriems Europos sąjungos struktūrinių fondų (juos aptarsime

vėliau) ir kitiems tarptautiniams užimtumo rėmimo projektams. Jiems skirta 18,13 mil. Lt, iš jų 12,48 Lietuvos darbo biržos vykdomiems projektams ir 5,65 mil. Lt Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos vykdomiems projektams. Užimtumo rėmimo programoms ir užimtumo fondo administravimui šiais metais išlaidos nėra nenumatytos (žr. 5 priedas).

Europos Sąjungos viduje yra didelių ekonominių ir kultūrinių skirtumų. Atskiri regionai dėl įvairių priežasčių vystosi netolygiai., pvz., skiriasi pajamos arba kyla nevienodi sunkumai dėl nedarbo. Dėl šių nelygybių iškyla visų Europos Sąjungos šalių vienybės ir solidarumo problema. Siekiant spręsti šias problemas ir buvo sukurti **Struktūriniai fondai**, kurių veiklą papildo vadinamosios Bendrijos iniciatyvos. Struktūrinių fondų paskirtis - koreguoti regioninius netolygumus, darant poveikį juos lemiantiems ekonominiams ir socialiniams faktoriams; kitaip tariant - padėti neturtingiems regionams vystytis ir kelti gyventojų gyvenimo lygį, siekiant ekonominės ir socialinės Europos Sąjungos sanglaudos (3 pav.) [42].



**3 pav. Europos Sąjungos struktūriniai fondai**

**Europos socialinis fondas (ESF)** – tai vienas iš keturių Europos Sąjungos (ES) struktūrinių fondų, įkurtas 1957 m. Jis yra pagrindinis ES užimtumo politikos finansinis instrumentas, kurio tikslas yra skatinti aukštą užimtumo lygį, lygybę tarp vyrų ir moterų, tvarią plėtrą bei ekonominę ir socialinę sanglaudą, taip pat teikti finansinę paramą nacionalinių užimtumo veiksmų planams įgyvendinti.

Europos socialinio fondo paramos sritys yra [6]:

- Aktyvios darbo rinkos politikos plėtra ir skatinimas;
- Socialinės atskirties mažinimas, ligių galimybių visiems integruotis į darbo rinką skatinimas;
- Švietimo, mokymo, profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemos plėtra ir tobulinimas;
- Kvalifikuotos bei gebančios prisitaikyti prie pokyčių darbo jėgos ugdymo rėmimas, verslumo ugdymas;



- Moterų integracijos į darbo rinką skatinimas.

Lietuva, tapdama ES nare, įgijo galimybę pritraukti ES struktūrinių fondų lėšas. Struktūrinė parama 2007–2013 m. sudaro daugiau kaip 23 milijardus litų. Ši suma prilygsta vienam papildomam valstybės biudžetui. ES struktūrinių fondų parama Lietuvai 2007–2013 m. bus teikiama pagal Lietuvos 2007–2013 m. ES struktūrinės paramos panaudojimo strategiją ir atskiras veiksmų programas, kurių tikslas – sparčiai gerinti sąlygas investuoti, dirbti ir gyventi Lietuvoje, kad ūkio augimo teikiama nauda pasiektų visus Lietuvos gyventojus. Viena iš numatytų veiksmų programų strategijoje yra Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa skirta visų darbingo amžiaus Lietuvos gyventojų mobilizavimui. Šiai veiksmų programai skirta 13,8 proc. ES struktūrinės paramos lėšų [8].

## 5. DARBO RINKOS POKYČIAI

### 5.1 Lietuvos darbo rinkos pokyčiai

Dar visai neseniai, mūsų šalyje egzistavo planinis ūkis, kuomet įmonės nesusidurdavo su prekių realizacijos problemomis, nereikėjo rūpintis žaliavomis. Tuo metu bedarbystės problema neegzistavo. Asmenims įgijusiems specialybę buvo garantuojamos darbo vietos, neatsižvelgiant į tos rūšies specialistų paklausą. Žonėms, negalintiems dirbti, dėl motinystės atostogų ar dėl karinės tarnybos, valstybė išsaugodavo darbo vietas, arba suteikdavo galimybę per trumpą laiką susirasti kitą darbą.

Situacija darbo rinkoje pasikeitė tik atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, kuomet atsirado privačios ekonominės struktūros. Ilgainiui tai tapo vienas pagrindinių, šalies darbo rinką formuojančių, faktorių. Nedirbančių skaičius didėjo, tačiau šalia oficialaus nedarbo atsirado dar ir užslėptas nedarbas. Daugelio organizacijų turtas buvo tiesiog išdalintas. Stigo patirties, kaip reorganizuoti šalies ūkį. Nebuvo aiškios ekonominės strategijos. Sugriovus valstybinį planinį ūkį trūko investicijų, jį reorganizuoti. Tai lėmė oficialaus darbo mažėjimą.

Įteisinus privačią nuosavybę, atsirado naujos verslo organizavimo formos: individualios įmonės, partnerinės įmonės (UAB), akcinės bendrovės (AB), investicinės akcinės bendrovės (IAB). Visi šie pokyčiai lėmė darbo rinkos susiformavimą, nes dėl socialistinei sistemai būdingo darbo vietų paskirstymo galima sakyti, kad tarybiniu laikotarpiu tokios rinkos nebuvo. Darbo pasiūla ėmė nebeatitikti darbo paklausos. Kai kurios specialybės tapo nebereikalingomis, o jas turintys žmonės nespėjo arba nebesugebėjo persikvalifikuoti. Padidėjo paklausa tokių specialybių kaip: teisininkai, politologai, ekonomistai, ypač rinkos ekonomikos specialistai, bankininkai, verslininkai. Anksčiau tokių specialistų buvo ruošama nedaug, todėl norintys užimti šitas darbo vietas turėjo greitai persikvalifikuoti [22].

Lietuvos darbo rinkos pokyčiai pasireiškė tuo, kad [23]:

- nuo 1989 iki 1993 m. statybose dirbančių žmonių skaičius sumažėjo 45%;
- nuo 1989 iki 1993 m. pramonės dirbančiųjų skaičius sumažėjo 35%;
- nuo 1989 iki 1993 m. transporto darbuotojų skaičius sumažėjo 40%;
- švietimo ir sveikatos apsaugos darbuotojų skaičius praktiškai nepakito;
- žmonių, užsiimančių komercine veikla, skaičius išaugo 60%;
- prekybininkų skaičius padidėjo 43%;
- 1989 m. tik 10% visų dirbančiųjų priklausė privačiam sektoriui, tuo tarpu 1993 m. šis skaičius išaugo iki 56%.
- 1993 m. pabaigoje tik 3% žemės ūkio darbininkų dirbo ne privačiame sektoriuje.

Dėl ekonominės reformos ir privatizacijos procesų šalyje vyko intensyvus dirbančiųjų „persiliejimasis“ iš valstybinio į privatų sektorių: 1990–1997 m. bendras dirbančiųjų valstybinėse

įmonėse, įstaigose ir organizacijose skaičius sumažėjo 60%, atitinkamai užimtųjų privačiose įmonėse skaičius išaugo beveik 2 kartus, nuo 564,7 tūkst. iki 1117,1 tūkst. bendrojo užimtumo struktūroje. 1998 m. pradžioje privataus sektoriaus dalis bendrojo užimtumo struktūroje sudarė beveik du trečdalius (68,3%), lyginant su 34,5% 1991 m. Didesnę pusę (apie 58%) valstybinio sektoriaus sudaro moterys, tuo tarpu privačios ekonominės veiklos sferoje aktyvesni yra vyrai (57%) [34].

Pastaraisiais metais situaciją darbo rinkoje paveikė Rusijos ekonominė krizė, finansinis nuosmukis šalyje, darbo vietų mažinimas valstybiniame sektoriuje, padidėjęs bankrutuojančių įmonių skaičius, finansinių išteklių stoka įmonėse [35].

1990–2000 m. Lietuvoje iš pagrindų pasikeitė padėtis darbo rinkoje. Be teigiamų pokyčių (sumažėjo perteklinis užimtumas, išaugo darbo produktyvumas, sumažėjo rankų darbas ir kt.), labai pastebimi tapo ir neigiami (išaugo nedarbas, laikinai padidėjo užimtumas žemės ūkyje, atsirado neoficialus užimtumas, sumažėjo užimtumo garantijos ir pan.) [9].

Bet kurie ekonominio mechanizmo pokyčiai tiesiogiai ar netiesiogiai sukelia demografinių procesų bei gyventojų užimtumo pokyčius. 1990–2000 m. ūkio transformacija Lietuvoje buvo labai plati ir intensyvi, o tai radikaliai pakeitė ir užimtumą. Jo pokyčius 1990–2000 m. apibūdina šie procesai [23]:

- bendro gyventojų užimtumo sumažėjimas;
- ženklus užimtumo privačiame sektoriuje padidėjimas;
- užimtumo materialinėje gamybos sferoje sumažėjimas;
- didelis užimtumas žemės ūkyje;
- nedarbo augimas;
- neoficialiojo užimtumo atsiradimas ir padidėjimas (iki 1996 m.);
- švytuoklinės darbo migracijos sumažėjimas;
- išorinės darbo migracijos krypčių pasikeitimas (iš Rytų į Vakarus);
- socialinio draudimo įmokas mokančių asmenų skaičiaus sumažėjimas (ypač dirbančių žemės ūkyje);
- konfliktų darbo santykių sferoje padidėjimas (ypač dėl darbo apmokėjimo);
- valstybės vaidmens sumažėjimas užimtumo ir darbo aplinkos reguliavimo sferoje;
- socialinės-ekonominės pagalbos sistemos asmenims, netekusiems darbo, susiformavimas

Įstojus Lietuvai į Europos Sąjungą, nedarbas šalyje toliau mažėjo.

## 5.2 Darbo rinkos pokyčiai Europos Sąjungoje

Nuo pat įkūrimo pradžios 1957 metais Europos Sąjunga siekia išlaikyti ekonomiškai stipraus, stabilaus ir konkurencingo regiono pozicijas. To siekiant, formuoja bendras politikos kryptis, įgyvendinamas visose ES šalyse-narėse. Užimtumo ir darbo rinkos politika, kaip minėtų tikslų siekimo pagrindas, reglamentuojama šiais Europos Sąjungos strateginiais dokumentais:

- Lisabonos strategija;
- Europos užimtumo strategija.

1994 metais Europos Taryba pripažino, kad nedarbo mažinimas turėtų tapti vienu iš ES prioritetų ir pirmą kartą Europos lygmenyje patvirtino trumpalaikį užimtumo srities veiksmų planą. Priėmus Amsterdamo sutartį, 1997 metų lapkričio mėn. Europos Tarybos susitikime Liuksemburge buvo patvirtinta Europos užimtumo strategija (EUS) ir jos įgyvendinimo gairės. Šia strategija siekiama skatinti darbo rinkų politikos konvergenciją, gerinti šių rinkų struktūrą bei sukurti daugiau ir geresnės kokybės darbo vietų [38].

2000 m. kovo 23–24 d. Lisabonoje Europos Sąjungos Taryba pavirtino **Lisabonos strategija**, Europos Sąjungos ekonominės ir socialinės plėtros planą, kuris nustatė strateginį ES tikslą iki 2010 metų – paversti Europos Sąjungą konkurencingiausia ir dinamiškiausia žiniomis paremta ekonomika pasaulyje, galinčia užtikrinti subalansuotą ekonominį augimą, kuriant daugiau ir geresnių darbo vietų bei siekiant didesnės socialinės sanglaudos [5].

Nuo 2004 m., Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, Lietuva kartu su kitomis ES šalimis siekia įgyvendinti Lisabonos strategijoje numatytus tikslus, kurti bendrą visų Europos Sąjungos šalių gerovę. Todėl norėčiau trumpai aptarti šalių įstojusių ES kartu su Lietuva (ES8+2) darbo rinkos pokyčius remiantis Pasaulio banko apžvalga „Darbo rinkos ES8+2: nuo darbo vietų iki kvalifikuotų darbininkų stygiaus ” („Labor markets in EU8+2: From the shortage of jobs to the shortage of skilled workers“).

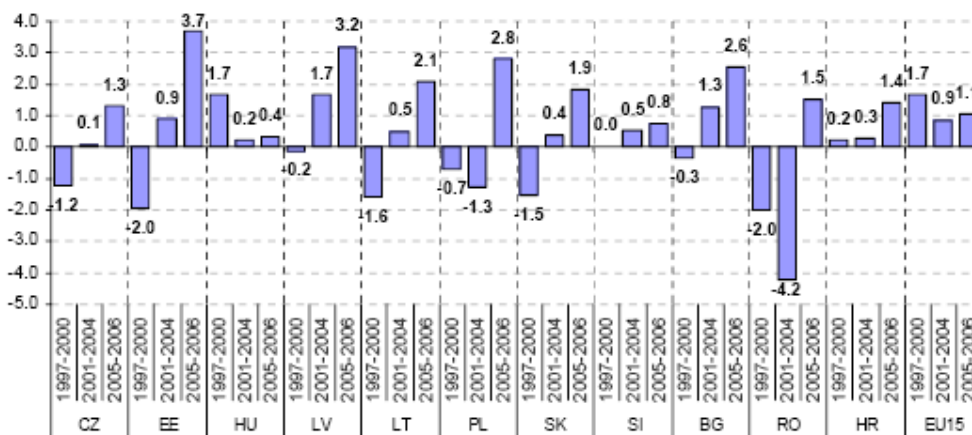
Pasaulio banko duomenimis [12] iki 2000 metų pradžios iš esmės visose naujai įstojusiose Europos sąjungos šalyse darbo rinkos situacija buvo kelianti nusivilimą. Nedarbo lygis buvo aukštas. Dirbančių žmonių kiekis sudarė 60%, t.y. ne tik mažiau nei numatyta Lisabonos strategijoje (70%), bet ir mažiau nei senosiose Europos sąjungos šalyse (65%). Šie nepalankūs darbo rinkos rezultatai nesikeitė nepaisant ekonomikos augimo. Daugelis šalių išgyveno bedarbių augimo periodus, kadangi produkcijos augimas neasocijavosi su užimtumo augimu. Fimos stengėsi konkuruoti mažindamos kainas ir atsikratydamos nereikalingos darbo jėgos.

Kita padidėjusio nedarbo priežastis, kurią nurodo Pasaulio bankas savo apžvalgoje, - verslo organizacijų pertvarkymas. Kuris lėmė darbo pasiūlos ir paklausos neatitikimą. Kai kurios specialybės (ūkio planuotojai, sunkiosios ir karinės pramonės inžinieriai ir pan.) tapo

neberekalingomis, o jas turintys žmonės nespėjo arba nebesugebo persikvalifikuoti. Todėl dalis darbingo apžiaus žmonių (didžioji dalis vyresnio amžiaus) pasitraukė iš darbo rinkos.

2000 metų viduryje darbo paklausa išaugo. Naujų darbo vietų buvo sukurta daugiau, nei panaikinta. Taigi užimtumas augo, o nedarbas mažėjo. Darbo paklausos augimą lėmė du veiksniai: pirmas - stiprus ekonominis augimas sukeltas pasaulinės rinkos padėties ir ES padidėjimo. Antras – sėkmingas verslo persikirstymas, suteikė įmonėms daugiau konkurentingumo, kas lėmė investicijų ir plėtros didėjimą.

Pasaulio banko sudarytoje 4 paveiksle parodyta užimtumo dinamika ES8+2 šalyse nuo 1997 iki 2006. Galime pastebėti, kad daugumoje šalių (išskyrus Kroatiją, Vengriją, Slovakiją) užimtumas kinta nuo neigiamo (prieš 2000 metus) iki apytiksliai stabilaus (2001 - 2004 metai) ir nuo 2005 metų tampa teigiamu. Įspūdingiausias posūkis įvyko Baltijos valstybėse, taip pat Lenkijoje ir Bulgarijoje. Pavyzdžiui, Estijoje metinis užimtumo augimo dažnis augo nuo -2,0 procento per 1997-2000 metus iki 3,7 procento per 2005-2006 metus; Lenkijoje nuo maždaug -1.0 per 1997-2004 metus iki 2,8 per 2005-2006 metus; Lietuvoje nuo -0.2 per 1997-2000 metus iki 3.2 per 2005-2006 metus [12].

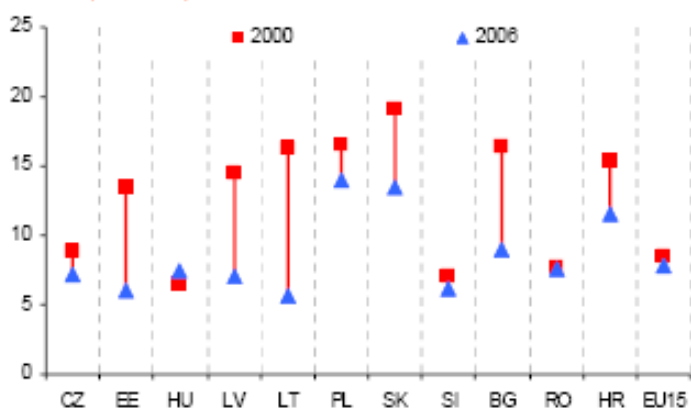


#### 4 pav. Vidurkis metinis užimtumo augimas

Šaltinis: Eurostat, Banko darbuotojų skaičiavimai

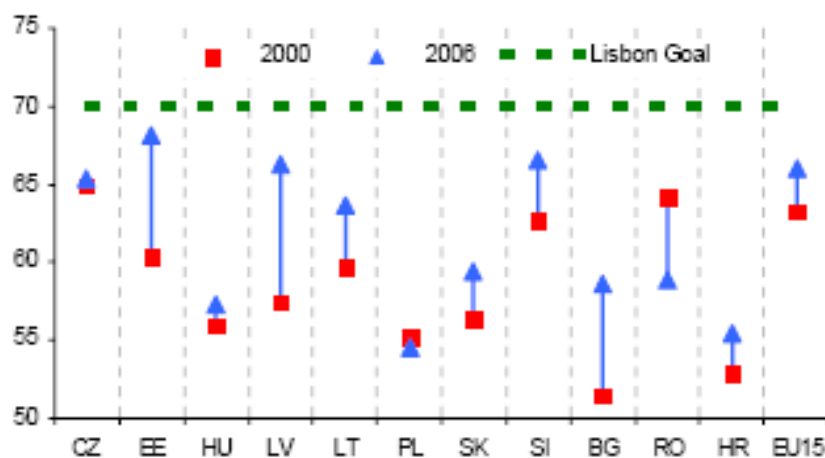
Užtumas augimas labiausiai matomas statybos ir aptarnavimo sektoriuose, tuo tarpu pramonėje, ir ypač žemės ūkyje jis nedidėja arba net mažėja ir yra neigiamas.

Pasaulio banko duomenimis, 2000-ųjų pradžioje bedarbystės lygis naujai įstojusiose šalyse siekė apie 15 procentų (išimtis Čekijos respublika, Vengrija, Rumunija ir Slovėnija). Šiuo metu, daugumoje EU8+2 bedarbystės lygis yra žemiau 10 procentų. Didžiausias bedarbystės mažėjimas buvo Baltijos valstybėse, Bulgarijoje ir Slovakijoje. Pavyzdžiui, Lietuvoje bedarbystės lygis nukrito beveik 11 procentinių punktų per 6 metus. Pagal naujausius duomenis, Lenkijos bedarbystės lygis sumažėjo nuo beveik 20 procentų (2002 metais) iki beveik 10 procentų (2007 metais) (5 pav.).



**5 pav. Nedarbo rodiklių kitimas 2000 - 2006**  
Šaltinis: Eurostat, Banko darbuotojų skaičiavimai

Nedarbas sumažėjo, nes padidėjus darbo vietų kūrimo tempui, daugelis bedarbių sugebėjo susirasti darbą. Kas lėmė geresnį darbo išteklių panaudojimą. 6 paveikslas rodo progresą, kurį ES8+2 šalys patyrė neseniai. Užimtumo/darbingo amžiaus populiacijos santykis kyla link 70 procentų. Vėl, Baltijos valstybės padarė didžiausius pasiekimus. Pavyzdžiui, Latvijoje darbo santykis padidėjo beveik 9 procentiniais punktais nuo 2000 iki 2006 ir yra dabar truputį virš EU15 vidurkio.



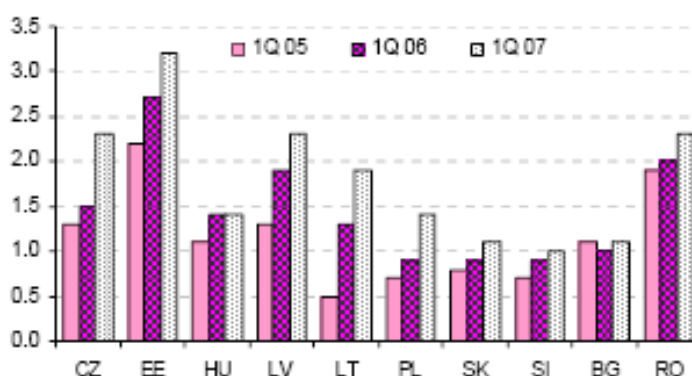
**6 pav. Užimtumo rodiklių pasikeitimas 2000 – 2006**  
Šaltinis: Eurostat, Banko darbuotojų skaičiavimai

Pasaulio bankas pastebi, nors dauguma šalių pasiekė esminį jų darbo išteklių panaudojimo progresą, nėra jokio pagrindo pasitenkinimui. Visame regione užimtumo ir gyventojų skaičiaus santykis yra vis dar daug žemesnis nei Lisabonos tikslas, taip pat daugumoje šalių jis yra žemesnis nei senųjų Europos Sąjungos šalių vidurkis. Turime pastebėti, kad užimtumo tempas kai kuriose senosiose šalyse, tokios kaip Danija, Airija, Nyderlandai ar Jungtinė Karalystės yra arti ar viršija Lisabonos tikslą, t.y. 70 procentų. Todėl naujosios šalys turėtų į jas lygiuotis.

Kas sukėlė išpūdingą dabartinį darbo rinkos padėties poslinkį regione? Akivaizdu, kad pagrindinis veiksnys yra stiprus ekonominis vystymasis, susijęs su Europos Sąjungos didėjimu ir

globaliniu ekonominiu pakilimu. Tačiau, jau pastebėjome, kad ekonominis vystymasis ne būtinai skatina darbo vystymąsi. Nepaisant ekonominio augimo, visos šalys patyrė bedarbių skaičiaus augimo periodus.

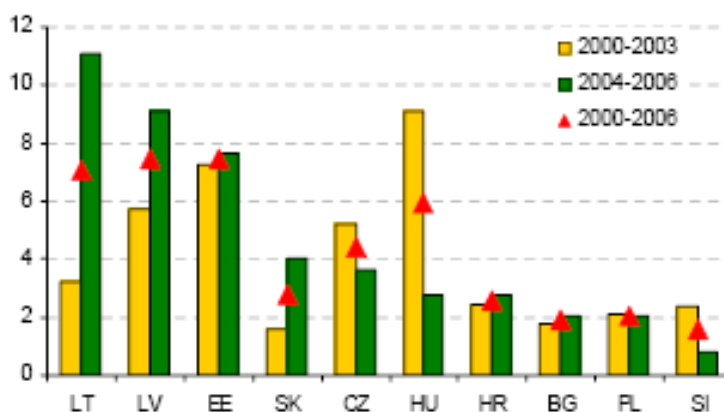
Laisvų darbo vietų pastebimas padidėjimas biloja apie didėjančią darbo jėgos paklausą. Vidutinė laisvų darbo vietų koeficientas regione padidėjo beveik 60 procentų vien per dvejus praėjusius metus (7 pav.). Matome, kad šis padidėjimas buvo vienodas visoje EU8+2, išskyrus Bulgariją, kur laisvų darbo vietų koeficientas išliko stabilus daugiau kaip trejus paskutinius metus. Laisvų vietų augimas buvo ryškiausias Baltijos valstybėse, Čekijoje ir Lenkijoje. Pavyzdžiui, Lietuvoje laisvų vietų rodiklis nuo 2005 iki 2007 metų buvo padidėjo daugiau nei tris kartus, Lenkijoje – du kartus, ir beveik du kartus padidėjo Čekijoje ir Latvijoje.



**7 pav. Laisvų vietų rodikliai (koeficientai) EU8+2**

Šaltinis: Eurostat, Banko darbuotojų skaičiavimai

Darbo užmokesčio augimas yra dar vienas darbo paklausos augimo ženklas regione (8 pav.). Per 2003-2006 metus darbo užmokesčio augimas buvo stipriausias Baltijos valstybėse, čia darbo rodikliai pakilo, o nedarbo rodikliai nukrito labiausiai ir yra šiuo metu žemiausi regione. Be to, Baltijos valstybių darbo užmokesčio augimas greitėjo palyginti nuo 2000-ųjų pradžios.



**8 pav. Vidutinis metinis darbo užmokesčio vystymasis EU8+2+Croatia, 2000-2006**

Šaltinis: Eurostat, Banko darbuotojų skaičiavimai

Prie Europos Sąjungos prisijungusioms šalims, Europos Sąjungos darbo rinkų migracijos pradžia buvo suvokiama kaip priemonė įtampai egzistuojančiai darbo rinkoje ir darbo jėgos pasiūlos pertekliui sumažinti. Padidėjęs bedarbių skaičius lėmė didelius migracijos srautus iš naujai įstojusių šalių į senasias ES šalis. Šitie srautai buvo ypač dideli Baltijos valstybėse, Lenkijoje ir Slovakijoje, šalyse, kur bedarbystės lygis sumažėjo labiausiai. Neabejojama, kad emigracija sumažina ieškančių darbo skaičių, tuo pačiu sudaromos palankesnės sąlygos įsidarbinti likusiems bedarbiams.

Emigracijos atsiradimą galime susieti su bedarbystės lygio sumažėjimu, tačiau tai negali paaiškinti užimtumo augimo, kuris įvyko naujai įstojusiose šalyse. Tikėtina, kad laisvų darbo vietų padidėjimas turėjo didesnę įtaką bedarbystės mažėjimui, nei emigracija. Taip pat galime pastebėti tai, kad emigracija prisidėjo prie kvalifikuotos darbo jėgos stygiaus ir suvienito darbo užmokesčio spaudimo.



## 6. ŠIAULIŲ DARBO BIRŽOS IR PRIVAČIŲ ĮDARBINIMO AGENTŪRŲ SAŪVEIKA REALIZUOJANT VALSTYBĖS UŽIMTUMO POLITIKĄ

### 6.1 Tyrimo charakteristika

**Tyrimo imtis.** Populiacija – objektai, kurių požymiai yra tiriami, aibė, t.y. visi mus dominančios grupės žmonių atstovai. Pvz., jeigu tiriame šalies įdarbinimo agentūrų veiklą, tai populiacija – visos šalies įdarbinimo agentūros; jeigu tiriame Šiaulių apskrities įdarbinimo agentūrų veiklą, tai populiacija – Šiaulių įdarbinimo agentūros.

Projektuojamo tyrimo populiacija Šiaulių m. darbingo amžiaus žmonės, kurie naudojami Darbo biržos ar įdarbinimo agentūrų paslaugomis, ir Šiaulių mieste esančių įdarbinimo agentūrų atstovai. Empiriniam tyrimui pasirinkti Šiaulių miesto darbingo amžiaus žmonės, kadangi nedarbingo amžiaus žmonėms darbos biržos ir įdarbinimo agentūrų veikla nėra aktuali. Apsistota ties Šiaulių miestu, nes kituose Šiaulių apskrities miestuose įdarbinimo agentūrų nėra įkurta.

1 lentelė

**Imties tūrio nustatymo pavyzdys**

<b>N</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>S</b>
10	10	220	140	1,200	291
15	14	230	144	1,300	297
20	19	240	148	1,400	302
25	24	250	152	1,500	306
30	28	260	155	1,600	310
35	32	270	159	1,700	313
40	36	280	162	1,800	317
45	40	290	165	1,900	320
50	44	300	169	2,000	322
55	48	320	175	2,200	327
60	52	340	181	2,400	331
65	56	360	186	2,600	335
70	59	380	191	2,800	338
75	63	400	196	3,000	341
80	66	420	201	3,500	346
85	70	440	205	4,000	351
90	73	460	210	4,500	354
95	76	480	214	5,000	357
100	80	500	217	6,000	361
110	86	550	226	7,000	364
120	92	600	234	8,000	367
130	97	650	242	9,000	368
140	103	700	248	10,000	370
150	108	750	254	15,000	375
160	113	800	260	20,000	377
170	118	850	265	30,000	379
180	123	900	269	40,000	380
190	127	950	274	50,000	381
200	132	1,000	278	75,000	382
210	136	1,100	285	<b>1,000,000</b>	<b>384</b>

N = populiacijos dydis

S = imties tūris

Kad atliekant tyrimą būtų galima padaryti statistiškai reikšmingas išvadas buvo svarbu nustatyti reikiamą tiriamųjų skaičių. Imties dydis pasirinktas remiantis Krejeie ir Morgan lentele imties tūriui apskaičiuoti su 5% paklaida (žr. 1 lentelę) [2].

Statistikos departamento duomenimis, Šiaulių mieste gyvena 128,4 tūkst. gyventojų, jų tarpe apie 82,9 tūkst. - 64,6 proc. – darbingo amžiaus gyventojai, tai remiantis lentele imties tūriui apskaičiuoti, imties tūris sudaro apie 384 respondentus.

Šiaulių miesto agentūros, turinčios licenzijas buvo atrinktos remiantis socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetiniame tinklalapyje skelbiamu įdarbinimo agentūrų, turinčių socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotas licenzijas užsiimti įdarbinimo tarpininkavimo veikla, sąrašu [7]. Įdarbinimo agentūros, kurios neturi šios licenzijos, buvo atrinktos pagal vietinėje žiniaskalaidoje skelbiamus įdarbinimo paslaugų skelbimus, bei konsultuojantis su kitu agentūrų darbuotojais. Taip buvo išsiaiškinta, jog Šiaulių mieste veikia aštuonios įdarbinimo agentūros. Imties dydis pasirinktas taip pat remiantis Krejeie ir Morgan lentele imties tūriui apskaičiuoti su 5% paklaida (žr. 1 lentelę). Tyrimo metu buvo apklaustos visos aštuonios agentūros.

K. Kardelio teigimu, visi mokslinėje literatūroje parenkamųjų tiriamųjų asmenų būdai iš esmės pagrįsti vienu pagrindiniu – imties atsitiktinumo principu. Tai reiškia, kad visi populiacijos elementai turi turėti vienodas galimybes patekti į imtį. Autorius išskiria du pagrindinius tiriamųjų parinkimo būdų atvejus: 1) tikimybinį, kai tiriamos populiacijos elemento tikimybė pakliūti į imtį, žinoma ir 2) netikimybinį, kai tiriamųjų pasiskirstymas populiacinėje grupėje nėra žinomas [10].

Buvo pasirinktas tikimybinis atrankos metodas. Tai reiškia, kad respondentai buvo pasirinkti ne atsitiktinai, o pagal tikslias grupes. Kaip teigia daugelis mokslininkų ši atranka yra parankesnė, ji tiksliai atspindi visumą, leidžia paskaičiuoti atrankos paklaidą, o gauti rezultatai reprezentatyvūs ir gali būti ekstrapoliuoti į visą tyrimo populiaciją. Šis metodas naudotas pasirenkant anketavimui Šiaulių miesto įdarbinimo agentūras.

Atliekant tyrimą, naudotas ir dalinai tikimybinis atrankos metodas. Anketavimui atsitiktine tvarka buvo pasirenkami žmonės, naudojęsi įdarbinimo agentūrų ar darbo biržos paslaugomis, negrupuojant jų pagal amžių, profesijas ir t.t.

Viso apklausti 392 respondentai. 384 darbingi Šiaulių miesto gyventojai ir 8 įdarbinimo agentūrų darbuotojai. Pritrūkus tiriamųjų, atsitiktinės atrankos būdu buvo atrinkta dar kiek reikia darbingo amžiaus žmonių, kurie naudojami įdarbinimo agentūrų ar darbo biržos paslaugomis, tol kol gautas reikiamas respondentų skaičius.

**Tyrimo instrumentai ir matavimai.** Naudotas kiekybinis tyrimo tipas. Rinktasi norint „ieškoti išorinių reiškinio požymių, išgaunant įvairius dydžius, kurie gali būti išreikšti skaičiais ir matuojami“ [10]. Tyrimui atlikti naudotas apklausos metodas – anketa. „Manoma, kad tinkamai

anketai būdingos tokios pat geros savybės, kaip ir geram įstatymui [2]. Ji yra aiški, nedviprasmiška, patikima. Kartu ji turi skatinti respondento norą bendradarbiauti, kuo teisingiau atsakinėti“ [10].

Šiuo metodu norėta išsiaiškinti kokias įdarbinimo paslaugas, teikia įdarbinimo agentūros, kokio amžiaus, lyties, išsilavinimo ir iš kokių rajonų žmonės dažniausiai naudojami įdarbinimo agentūrų paslaugomis ir t.t. Anketa skirta žmonėms, kurie naudojami įdarbinimo agentūrų ar darbo biržos paslaugomis, buvo siekta išsiaiškinti, kokiomis darbo biržos ar įdarbinimo agentūrų paslaugomis respondentai naudojami, kaip vertino suteiktų paslaugų kokybę, ar reikalingos tokio pobūdžio įstaigos ir t.t.

Tyrimui naudotos dviejų tipų anketos: įdarbinimo agentūroms ir žmonėms, kurie naudojami darbo biržos ar įdarbinimo agentūrų paslaugomis. Abiem atvejais, anketas sudarė mišraus tipo, uždari, motyvus atskleidžiantys, probleminiai ir kitokio tipo klausimai.

Pateiktas tam tikras skaičius atsakymo variantų bei paliekama eilutė, kurioje buvo galima įrašyti savo variantą, jei kiti netinka. Atsakymai pateikti jau paruošti, liko pažymėti priimtinausią ir nereikėjo pačiam formuluoti atsakymo. Tik keletas klausimų buvo pateikti atviri.

Aketoje skirtoje žmonėms, kurie naudojami darbo biržos ar įdarbinimo paslaugomis pradžioje pateikti bendrieji klausimai, kurie orientuoti į respondentų amžių, lytį, išsilavinimą ir kt. Įdarbinimo agentūroms skirtoje anketoje, pradžioje pateikiami bendri klausimai apie agentūrą. Toliau pateikti klausimai iš kurių atsakymų tikėtasi išsiaiškinti respondentų nuomones (žr. 6–7 priedus).

Anketų skirtų įdarbinimo agentūroms apibendrinimui buvo naudotas ir kokybinis tyrimas, kurio metu buvo atliekama Šiaulių darbo biržos ir privačių įdarbinimo agentūrų veiklos lyginamoji analizė. Tyrimo metu informacijai apie Šiaulių darbo biržą buvo naudota 2007 metų Šiaulių darbo biržos veiklos ataskaita.

#### **Kiekybinio tyrimo duomenų analizei buvo naudojama:**

- „Microsoft Office Excel 2003“ skaičiavimo programa.
- Statistinė nuomonių analizė.
- Aprašomoji statistika, struktūrizuotas, taikant matematinės statistinės analizės būdus grafinis duomenų vaizdavimas, padėjo glaustai apibūdinti tyrimo duomenis.

**Tyrimo procedūros.** Dirbu įdarbinimo agentūroje, todėl galėjau apklausti savo klientus ieškančius darbo, ar lankančius mūsų organizuojamus kursus. Tenka bendrauti su kitų įdarbinimo agentūrų darbuotojais, kurie mielai sutiko dalyvauti atrankoje.

Dirbant bendrauju su darbdaviais ar darbo biržos atstovais. Todėl dalis anketų buvo paliktos Šiaulių darbo biržos darbuotojoms ar perduotos darbdaviams, kurie išdalino anketas savo darbuotojams.

Tyrimas vyko keturiais etapais. Pirmame etape anketos buvo pateiktos įdarbinimo agentūrų darbuotojams, mūsų įmonės klientams arba paliktos darbdaviams ir darbo biržos darbuotojams, kad jie perduotų tikslinėms grupėms. Antrajame etape anketos buvo surenkamos. Trečiajame etape atsakymai buvo apdoroti statistiškai ir atliekama tyrimo duomenų analizė. Ketvirtas etapas skirtas apklausos rezultatams apibendrinti.

Vykdamas apklausą iš viso buvo išplatintos 408 anketų. 400 - žmonėms, kurie naudojami darbo biržos ar įdarbinimo agentūrų paslaugomis ir 8 - įdarbinimo agentūroms. Pavyko surinkti 392 užpildytas anketas. Grįžtamumas 96,1%.

Anketų pildymo ir grįžtamumo problemos bandyta išvengti jau anketos sudarymo metu vengiant atvirų klausimų, todėl, kad respondentai nenori atsakyti į tokius klausimus. Anketos klausimai ir atsakymai pateikti aiškūs ir paruošti, kad respondentas galėtų lengvai pasirinkti, ir nereikėtų pačiam formuluoti atsakymų. Anketos klausimai išdėstyti ne daugiau, kaip 4 puslapiuose, nes žmonių žodinė apklausa prieš tyrimą parodė, kad susipažinę su išplėstai pateiktomis anketomis, jie visai atsisako pildyti, motyvuodami laiko stoka. Stengiausi, kad anketos būtų užpildytos iškart jas išdalinus.

Įdarbinimo agentūroms skirta anketa yra platesnė ir joje yra daugiau atvirų klausimų, tačiau anketa yra suskirstyta pagal teikiamas paslaugas, kad respondentai galėtų pasirinkti tas sritis, su kuriomis susiduria savo darbe.

**Tyrimo etika.** Tyrimo metu vadovautasi tokiais tyrimo etikos principais:

Teisingumo principu: garantuotas konfidencialumas. Tyrimo procedūros paaiškintos aiškiai, tiksliai, suprantamai. Duomenys naudoti tik tyrimo tikslams. Paaiškinta koku būdu respondentai pateko į tyrimą.

Pagarbos asmens orumui principu: respondentams suteikta teisė apsispręsti dalyvauti tyrime, paaiškintas tyrimo tikslas, procedūros, funkcijos. Pabrėžta atliekamo tyrimo nauda ateičiai.

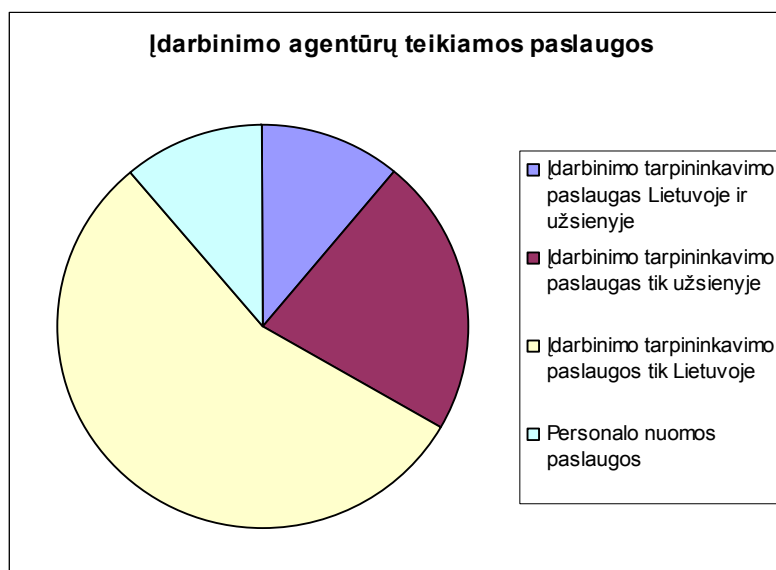
Geranoriškumo principu: garantuota, kad tyrimo dalyviams negresia pavojus, pabrėžiamas teigiamas tyrimo poveikis žinių vystimosi požiūriu.

## 6.2 Tyrimo rezultatai:

### 6.2.1 Šiaulių darbo biržos ir privačių įdarbinimo agentūrų veiklos lyginamoji analizė

Šiaulių mieste savo veiklą vykdo aštuonios įdarbinimo agentūros; UAB "Darbinter", IĮ „Jurgvita“, UAB „Padirbėk“, UAB „Euro kryptis“, I.Grybauskienės IĮ, VŠĮ "Aulina", Jasinskio IĮ ir UAB „Personalo valdymo grupė“. Pirmoji iš jų IĮ „Jurvita“ įkurta 1998 metais, paskutinės UAB „Padirbėk“ ir UAB „Euro kryptis“ – 2006 metais. Visos agentūros įkurtos Šiaulių mieste, išskyrus VŠĮ „Aulina“ ir UAB „Personalo atrankos grupė“, kurios yra Vilniaus įmonių filialai.

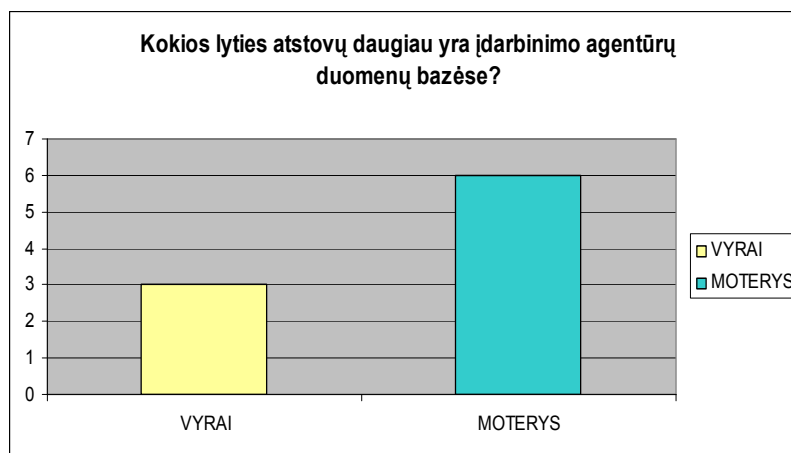
62,5% iš apklaustų agentūrų teikia įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas tik Lietuvoje. Tai yra dažniausiai siūloma įdarbinimo agentūrų paslauga. 25% agentūrų teikia įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas tik užsienyje. Tik viena iš apklaustų agentūrų teikia įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas ir Lietuvoje, ir užsienyje. Taip pat tik viena agentūra teikia personalo nuomos paslaugas (9 pav.).



**9 pav. Įdarbinimo agentūrų teikiamos paslaugos**

Be įdarbinimo tarpininkavimo paslaugų 37,5 % agentūrų teikia kvalifikacijos tobulinimo/keitimo paslaugas. Agentūros siūlo buhalterinių pagrindų, efektyvaus pardavimo, projektų valdymo iki komandos formavimo, vadovavimo įgūdžių tobulinimo kursus. Moko dirbti „Rivilės“ buhalterine programa. Taip pat įvairius kvalifikacijos kėlimo kursus vairuotojams, autokrautovo vairuotojams, šaltkalviams ir t.t.

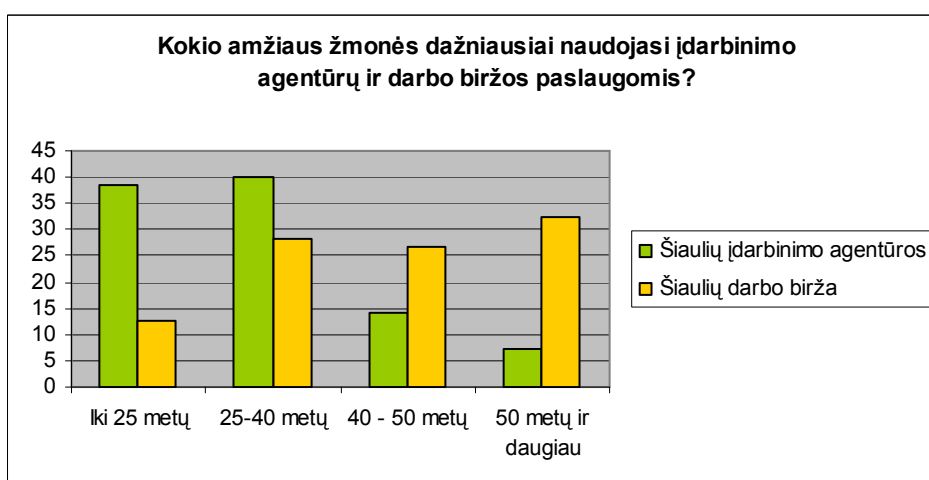
70% agentūrų atstovų teigia, jog didžioji dalis ieškančių darbo per agentūras yra moterys (10 pav.). Ši tendencija pasireiškia ir darbo biržoje. Šiaulių darbo biržos duomenimis [42], 2007 metais moterys sudarė 64,1 proc. registruotų bedarbių. Vyrai dažniau kreipiasi į tas agentūras, kurių veikla, orientuota į darbo paiešką kvalifikuotiems darbininkams. Tokiose įdarbinimo agentūrose moterų registruojasi mažiau.



**10 pav. Kokios lyties atstovų daugiausia yra įdarbinimo agentūrų duomenų bazėje?**

Į įdarbinimo agentūras dažniausiai kreipiasi žmonės iki 40 metų. Tuo tarpu darbo biržos paslaugomis daugiausiai naudojasi vyresnio amžiaus žmonės. Šiaulių darbo biržos duomenimis [42], 2007 metais kas trečias užsiregistravęs buvo vyresnis nei 50 metų, jie sudarė didžiąją dalį (34,4%) užregistruotų bedarbių. Vyresnio amžiaus žmonių aktyvumą registruojantis į darbo biržas lemia tai, jog darbo birža vyresnius nei 50 metų asmenis įtraukia į papildomai remiamų bedarbių sąrašus. To pasekoje, per 2007 metus įsidarbino į nuolatinės ir terminuotas darbo vietas 1077 vyresni nei 50 metų asmenys, t.y. 68,7 proc. įregistruotų bedarbių. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse dalyvavo 1028 vyresni nei 50 metų asmenys - 65,6 proc. nuo įregistruotų per metus šios grupės asmenų. Beveik du trečdaliai dalyvavusių aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse vyresnių nei 50 metų bedarbių buvo nukreipti į remiamojo įdarbinimo priemones. Viena populiariausių – įdarbinimo subsidijuojant priemonė (11 pav.).

Paklausus, kokio amžiaus žmonės rečiausiai kreipiasi į įdarbinimo agentūras, 75 % agentūrų atstovų nurodė vyresnius nei 50 metų. Rečiausiai į Šiaulių darbo biržą kreipėsi jaunimas iki 25 metų, jie sudarė 12,6 proc. užsiregistravusių bedarbių.



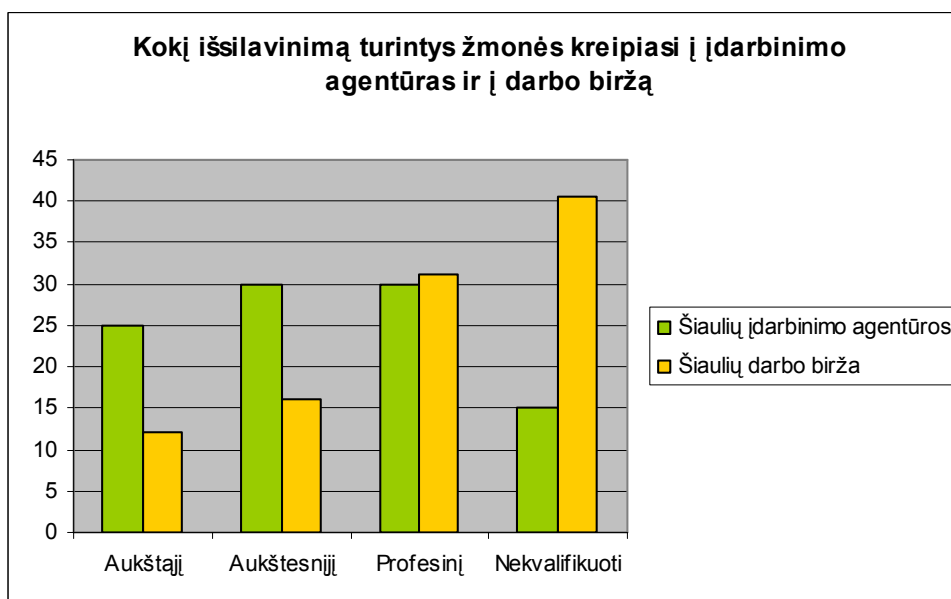
**11 pav. Kokio amžiaus žmonės dažniausiai naudojami įdarbinimo agentūrų ir darbo biržos paslaugomis?**

Paklausus, iš kokių rajonų dažniausiai kreipiasi žmonės į įdarbinimo agentūras norėdami susirasti darbą Lietuvoje, didžioji dalis agentūrų atstovų nurodė Šiaulių apskritį, t.y. Šiaulių miesta, ir kitus apskrities centrus. Taip pat į įdarbinimo agentūras kreipiasi žmonės iš Mažeikių, Panevėžio, Klaipėdos rajonų ir Tauragės, Kėdainių miestų (12 pav.).



**12 pav. Iš kokių Lietuvos rajonų dažniausiai kreipiasi žmonės ieškantys darbo Lietuvoje?**

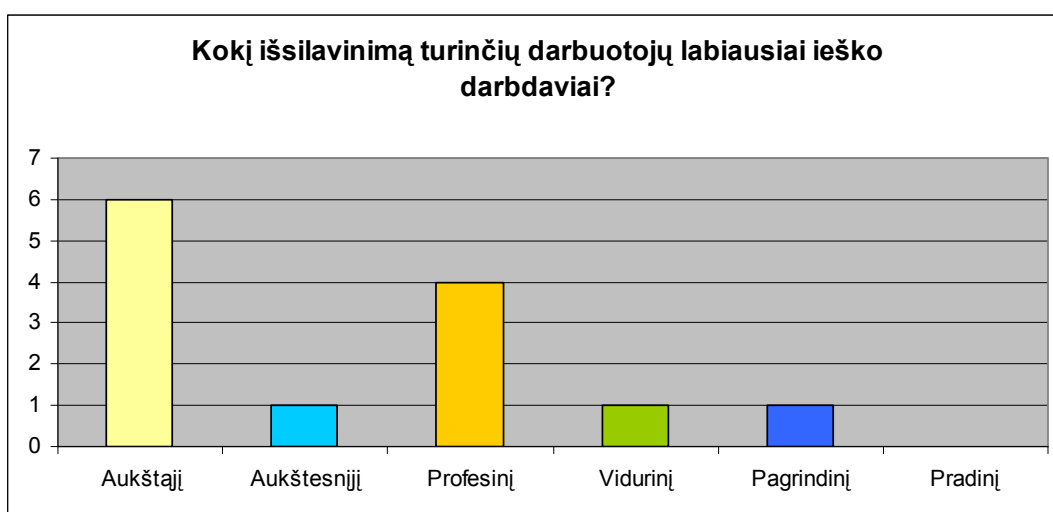
Didžioji dalis užsiregistravusiųjų įdarbinimo agentūrose turi aukštesnįjį arba profesinį išsilavinimą. Tuo tarpu darbo biržoje beveik pusė registruotų bedarbių neturi profesinio parengimo. Jie sudaro 40,6% visų užsiregistravusių bedarbių (13 pav.).



**13 pav. Kokį išsilavinimą turintys žmonės kreipiasi į įdarbinimo agentūras ir į darbo biržą?**

Paklausus, kokių profesijų darbuotojų dažniausiai ieško Lietuvos darbdaviai, 75% įdarbinimo agentūrų atstovai teigė, jog aukštąjį, rečiausiai - nekvalifikuotų darbininkų (14 pav.). Ši tendencija stebima po Lietuvos Respublikos įstatymo dėl Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų ratifikavimo priėmimo. Darbdaviai moka už įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas, todėl jie kreipiasi į įdarbinimo agentūras, ieškodami tik kvalifikuotų darbuotojų.

Jog darbdaviai nenori mokėti už įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas, teigė ir įdarbinimo agentūrų darbuotojai. Paklausus, ar pasikeitė įdarbintųjų kiekis po Konvencijos priėmimo, dauguma apklaustųjų teigė, kad norinčiųjų įsidarbinti skaičius liko toks pat, tačiau darbdavių kiekis sumažėjo.



**14 pav. Kokį išsilavinimą turinčių darbuotojų labiausiai ieško darbdaviai?**

Šiaulių darbo biržos duomenimis [42], 2007 metais paklausiausios profesijos su aukštuoju (universitetiniu/neuniversitetiniu) ir aukštesniuoju išsilavinimu paslaugų sferoje: pardavimo vadybininkai, verslo paslaugų vadybininkai, buhalteriai, finansininkai, anglų kalbos mokytojai, informacijos technologijų mokytojai, lietuvių kalbos mokytojai, gydytojai. Pramonėje – mechanikos inžinieriai, inžinieriai programuotojai, medienos apdirbimo inžinieriai. Statyboje – statybos inžinieriai, statybos inžinerijos technikai. Paklausiausios profesijos su profesiniu išsilavinimu paslaugų sferoje: pardavėjai, tarptautinio krovinių vežimo vairuotojai, sunkvežimio vairuotojai, autobuso vairuotojai, barmenai – padavėjai, virėjai. Pramonėje – šaltkalviai, metalo apdirbimo remontininkai, suvirintojai, staliai, baldžiai, medienos apdirbimo staklininkai, siuvėjai. Statyboje – apdailininkai, pastatų dažytojai, tinkuotojai, mūrininkai, skardininkai, plastikinių langų montuotojai. Žemės ūkyje – traktoristai, medienos ruošos darbininkai (žr. 2 lentelę).

Apklausus, kokių darbuotojų labiausiai ieško Lietuvos darbdaviai, įdarbinimo agentūros atstovai nurodė, jog darbdaviai dažniausiai ieško administratorių, vadybininkų, buhalterių, pardavėjų,

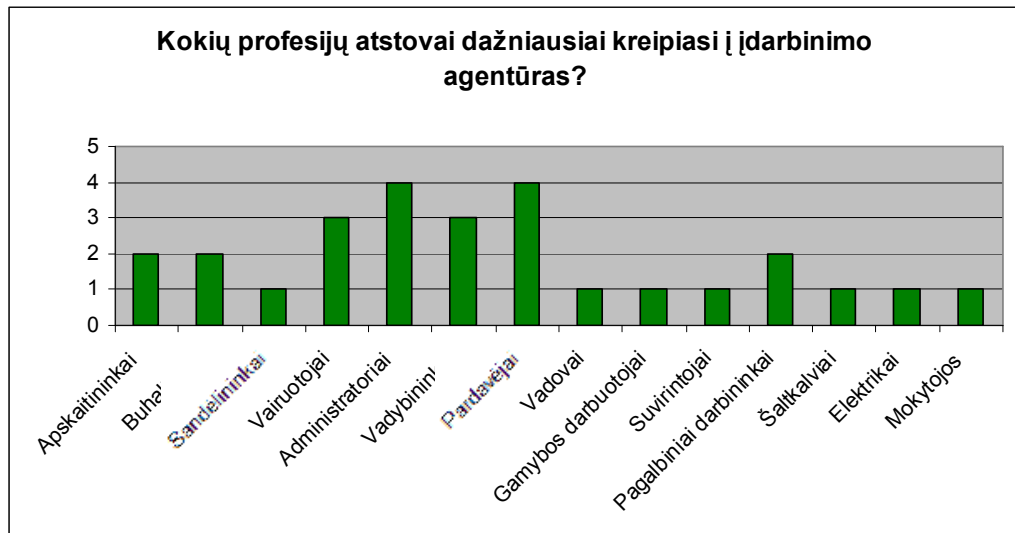


vadovų, apskaitininkų, inžinierių. Trūksta kvalifikuotų darbininkų, turinčių profesinį išsilavinimą. Ieškomi: vairuotojai, barmenai, suvirintojai, šaltkalviai, tekintojai, elektrikai, sandėlininkai (žr. 5 lentelę).

5 lentelė

PAKLAUSIAUSIOS PROFESIJOS		
	Šiaulių darbo birža	Šiaulių įdarbinimo agentūros
<b>Su aukštuoju ir aukštesniuoju išsilavinimu</b>	Įvairaus profilio vadybininkai Buhalteriai Finansininkai Anglų kalbos mokytojai Informacijos technologijų mokytojai Lietuvių kalbos mokytojai Gydytojai Inžinieriai programuotojai Įvairaus profilio inžinieriai Statybos inžinerijos technikai	Administratoriai Įvairaus profilio vadybininkai Buhalteriai Vadovai Apskaitininkai Įvairaus profilio inžinieriai
<b>Su profesiniu išsilavinimu</b>	Pardavėjai Įvairaus profilio vairuotojai Barmenai – padavėjai Virėjai Šaltkalviai Metalo apdirbimo remontininkai Suvirintojai Staliai Baldžiai Medienos apdirbimo staklininkai Siuvėjai Apdailininkai Pastatų dažytojai Tinkuotojai Mūrininkai Skardininkai Plastikinių langų montuotojai Traktoristai Medienos ruošos darbininkai	Pardavėjai Įvairaus profilio vairuotojai Barmenai – padavėjai Suvirintojai Šaltkalviai Tekintojai Elektrikai Sandėlininkai

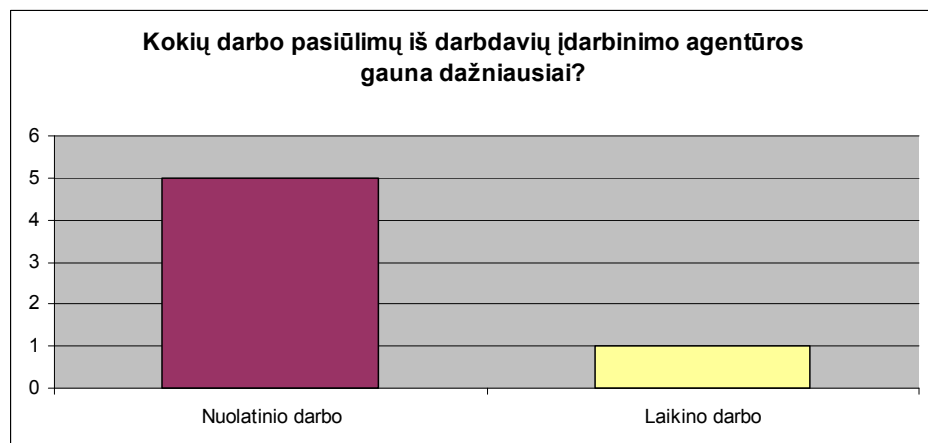
Įdarbinimo agentūrų atstovai teigia, kad į įdarbinimo agentūras dažniausiai kreipiasi administratoriai ir pardavėjai, taip pat vairuotojai, vadybininkai, apskaitininkai, buhalteriai ir pagalbiniai darbininkai. Rečiau kreipiasi sandėlininkai, vadovai, gamybos darbuotojai, suvirintojai, šaltkalviai, elektrikai ir mokytojai (15 pav.).



15 pav. Kokių profesijų atstovai dažniausiai kreipiasi į įdarbinimo agentūras?

Paklausus, ar visi besikreipiantys į įdarbinimo agentūras yra bedarbiai, įdarbinimo agentūrų atstovai vienbalsiai teigė, jog dalis (nuo 20 % iki 98 %) besikreipiančių yra dirbandys. Pagrindinė priežastis, dėl kurios dirbantys asmenys, kreipiasi į įdarbinimo agentūras - geriau apmokamo darbo paieška. Šią priežastį nurodė visų agentūrų atstovai. Kita priežastis – dirbantys pageidauja turėti geresnes darbo sąlygas. Į darbo biržą kreipiasi tik nedirbantys asmenys.

Dažniausiai darbdaviai ieško darbuotojų nuolatiniam darbui (16 pav.). Darbdaviai turi mokėti už įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas, todėl jie retai kada nori leisti pinigus laikiniems darbuotojams. Šiaulių darbo biržoje situacija analogiška [42], 2007 metais įregistruotos 659 darbo vietos laikinam darbui, t.y. 6,5 proc. visų darbo vietų. Nuolatiniam darbui per praėjusius metus užregistruota 9441 darbo vieta, t.y. 93,5 proc. visų darbo vietų. Daugiausia pasiūlymų nuolatinėms darbo vietoms registravo paslaugų sferos bei pramonės įmonės. Jų pasiūlymai sudarė 86,5 proc. visų pasiūlymų.



16 pav. Kokių darbo pasiūlymų iš darbdavių įdarbinimo agentūros gauna dažniausiai?

## Užsieniečių įdarbinimas

Užsieniečių įdarbinimo Lietuvoje klausimai šiandien aktualūs dėl kelių priežasčių – visų pirma, Lietuvai esant Europos Sąjungos nare, kitų Europos Sąjungos valstybių narių piliečiai yra labiau suinteresuoti atvykti dirbti į Lietuvą, kita priežastis yra nenutrūkstanti Lietuvos gyventojų emigracija ir šio reiškinio nulemta darbo jėgos stoka [44].

Šiaulių mieste tik dvi įdarbinimo agentūros iš aštuonių užsiima užsieniečių įdarbinimu Lietuvoje. Tuo tarpu į Šiaulių darbo biržą 2007 m. kreipėsi 19 įmonių, turėdamos tikslą, įdarbinti 313 užsieniečių [42].

Dažniausiai į įdarbinimo agentūras kreipiasi Rytų šalių: Ukrainos, Rusijos, Moldavijos, Armėnijos, Gruzijos ir Romunijos piliečiai (17 pav.).



**17 pav. Kokių šalių piliečiai kreipiasi į įdarbinimo agentūras ieškodami darbo Lietuvoje?**

Šiaulių darbo biržos duomenimis [42], daugiausia prašyta išduoti leidimus dirbti tarptautinių pervežimų vairuotojams – 311 (174 iš Baltarusijos, 2 iš Rusijos, 87 iš Ukrainos, 45 iš Moldovos ir 3 iš Tadžikistano), taip pat prašymai išduoti leidimus dirbti pateikti su tikslu įdarbinti 1 virėją iš Kinijos, 1 konsultantą teologiniais klausimais iš JAV.

Į įdarbinimo agentūras dažniausiai kreipiasi šių profesijų atstovai iš užsienio valstybių: suvirintojai, tekintojai, frezuotojai, pagalbinių darbininkai, laivų pramonės darbuotojai, inžinieriai (18 pav.).



**18 pav. Kokių profesijų atstovai iš užsienio valstybių ieško darbo Lietuvoje?**

### **Įdarbinimas užsienyje**

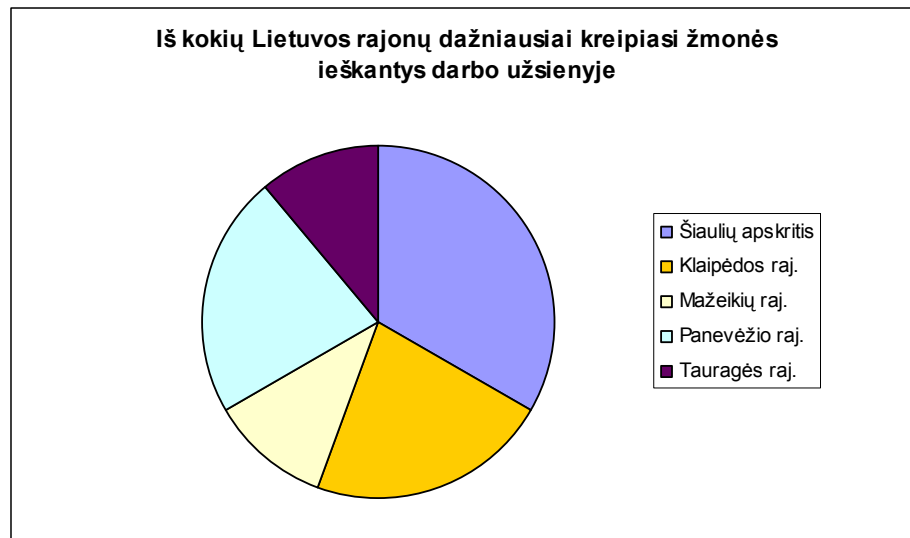
Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare ir pradėjus įsilieti į bendrą ekonominę ir socialinę erdvę, įvairūs išoriniai veiksniai daro vis didesnę įtaką vidinei ekonominei, socialinei ir politinei šalies aplinkai. Dabartiniai migracijos procesai yra viena iš spartėjančios integracijos pasekmių. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD) ataskaitoje apie tarptautinę migraciją (2007) pabrėžiama, jog emigracijos srautai iš Lietuvos yra didžiausi iš visų ES šalių. Kaip jau minėta, nuo 1990 m. iš Lietuvos emigravo 447 tūkst. šalies gyventojų [5].

Lietuvos darbo biržos duomenimis 2007 metų pirmąjį pusmetį Lietuvoje veikė 49 įdarbinimo užsienyje tarpininkavimo organizacijos (įmonės), turinčios Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotas licencijas tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo užsienyje. Per šį laikotarpį šios įdarbinimo tarpininkavimo įmonės užsienyje įdarbino 1 101 Lietuvos gyventoją - 635 vyrus (58 %) ir 466 moteris (42 %), iš kurių 768 (70 %) asmenys buvo nedirbantys, o 333 (30 %) turėjo darbą Lietuvoje [16].

Šiaulių mieste yra keturios įdarbinimo agentūros, turinčių socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotas licencijas užsiimti įdarbinimo tarpininkavimo veikla. Tačiau tik trys iš jų vykdo šią veiklą.

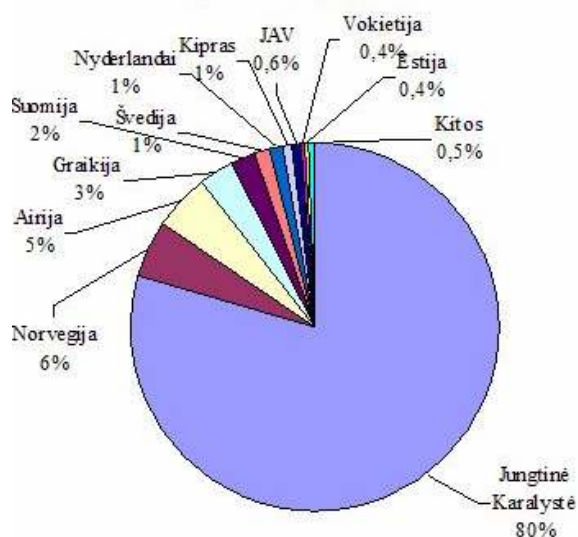
Nors šios įstaigos kiekvieną mėnesį teikia ataskaitas Lietuvos darbo biržai apie įdarbintų žmonių kiekį, amžių, išsilavinimą ir t.t. tikslių statistinių duomenų apie Šiaulių miesto įmonių veiklą neturime. Tikslius duomenis nustatyti būtų sunku, nes tik dvi įdarbinimo agentūros (UAB „Darbintera“ ir UAB „Euro kryptis“) siūlančios darbus užsienyje yra įregistruotos Šiauliuose, trečioji (VŠĮ „Aulina“) yra Vilniaus įmonė, turinti filialą Šiauliuose. UAB „Darbintera“ turi filialus Panevėžyje ir Tauragėje, todėl Šiaulių miesto įdarbinimo agentūros įdarbina ne tik Šiaulių miesto gyventojus. Iš apklausos duomenų matome, kad didžioji dalis (33,33%) ieškančių darbo užsienyje

yra iš Šiaulių apskrities, taip pat nemaža dalis kreipiasi iš Klaipėdos ( 22,22 %) ir Panevėžio (22,22 %) rajonų. Mažesnę dalį iš Mažeikių (11,11%) ir Tauragės (11,11%) rajonų (19 pav.).



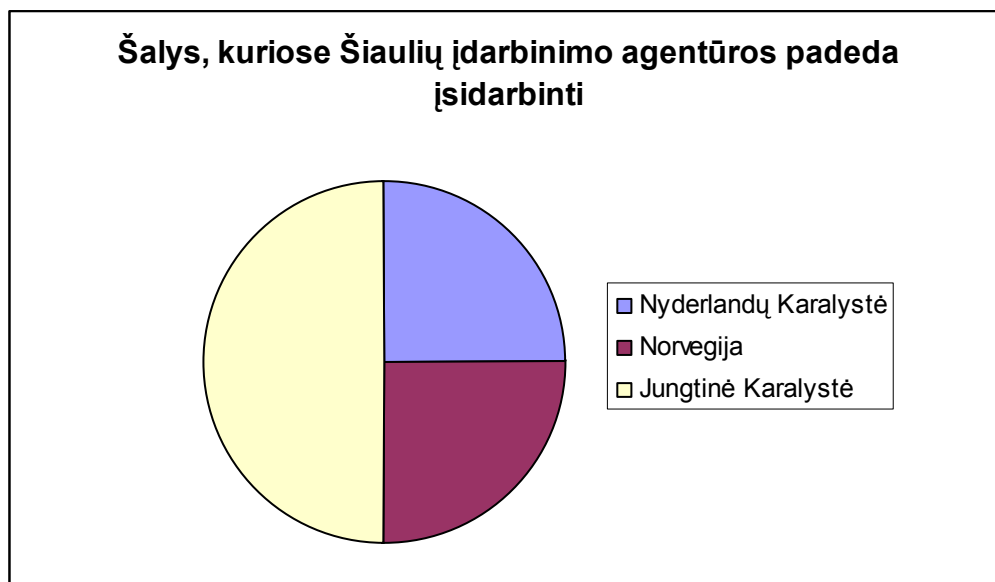
19 pav. Iš kokių Lietuvos rajonų dažniausiai kreipiasi žmonės ieškantys darbo užsienyje

Lietuvos darbo biržos duomenis, per 2007 metų pirmąjį pusmetį, užsienyje įdarbinti 898 (82 %) miestų gyventojai bei 203 (18 %) gyventojų iš kaimo vietovių. Daugiausiai asmenų buvo įdarbinta Jungtinėje Karalystėje – 874 (80 %) ir Norvegijoje 57 (6 %) (20 pav.). Panaši padėtis ir Šiauliuose, dvi Šiaulių miesto įdarbinimo agentūros turi Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotas licencijas tarpininkauti dėl piliečių įdarbinimo Jungtinės Karalystėje. Trečioji - Norvegijoje ir Nyderlandų Karalystėje (21 pav.) [16].



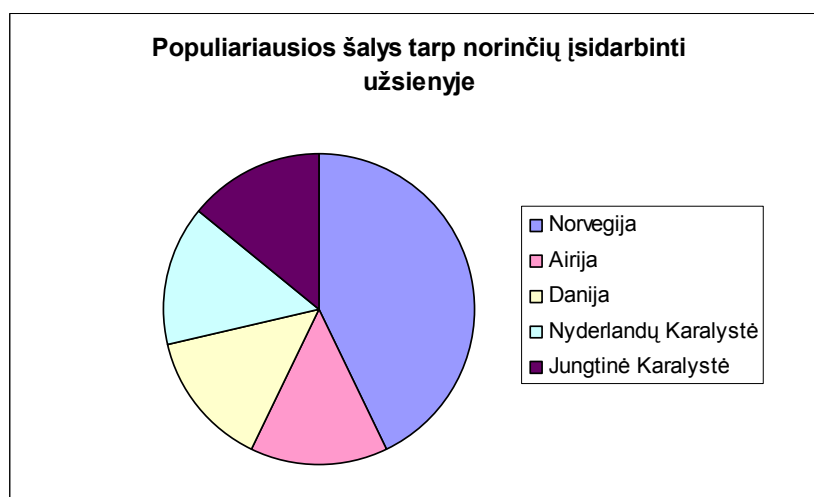
20 pav. Į kokias užsienio šalis įdarbina Lietuvoje veikiančios įdarbinimo agentūros?

Šaltinis: Lietuvos darbo birža [http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.aspx?cmp=joblist&id=53](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.aspx?cmp=joblist&id=53)



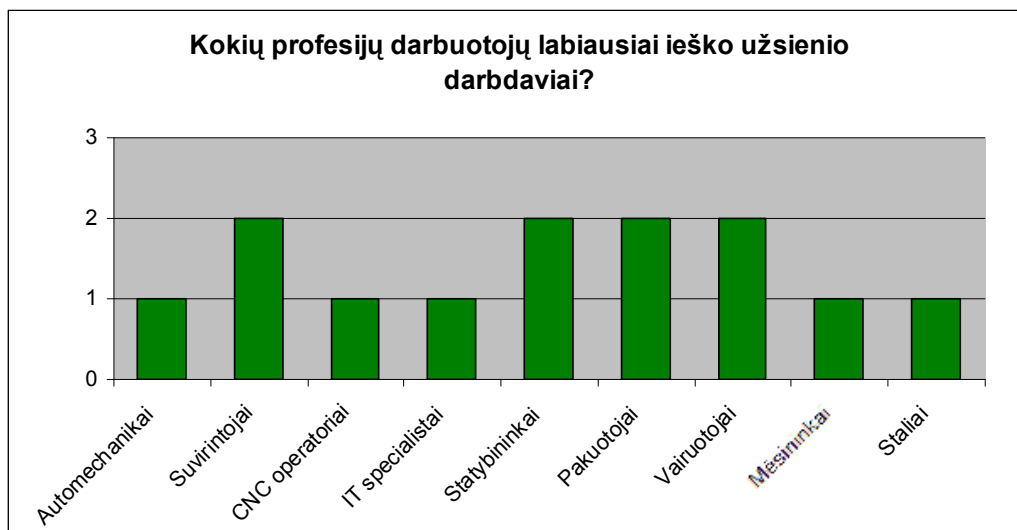
**21 pav. Šalys, kuriose Šiaulių įdarbinimo agentūros padeda įsidarbinti.**

Anketoje buvo paprašyta nurodyti tris užsienio šalis populiariausias tarp norinčių įsidarbinti užsienyje. Visų agentūrų atstovai nurodė, jog žmonės mielai nori įsidarbinti Norvegijoje (22 pav.). Taip pat respondentai paminėjo Airiją, Daniją, Nyderlandų Karalystę ir Jungtinę Karalystę. Šalių populiarumą lemia darbo užmokestis. Pvz. Norvegijoje minimalus valandinis nekvalifikuoto darbininko atlyginimas, neturintiems jokios darbo patirties, yra 118,00 Norvegijos kronos, t.y. 47,60 litai, tuo tarpu kvalifikuotų darbuotojų valandinis atlyginimas siekia 132,25 Norvegijos kronas, t.y. 53,40 litai. Tuo tarpu Jungtinėje Karalystėje minimalus valandinis atlyginimas siekia 5,52 svarus, t.y. 23,9 litai.



**22 pav. Populiariausios šalys tarp norinčiųjų įsidarbinti užsienyje**

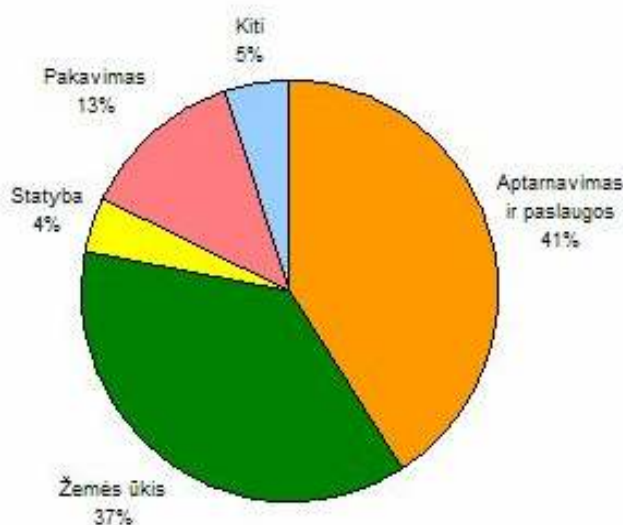
Paklausus, kokių profesijų darbuotojai labiausiai ieško užsienio darbdaviai, įdarbinimo agentūrų atstovai nurodė, jog labiausiai ieško suvirintojų, statybininkų, pakuotojų, vairuotojų. Rečiau ieško automechanikų, CNC operatorių, IT specialistų, mėsinių ir stalių (23 pav.).



23 pav. Kokių profesijų darbuotojų labiausiai ieško užsienio darbdaviai?

Lietuvos darbo biržos duomenimis [16], pirmąjį 2007 metų ketvirtį buvo įdarbinti 375 (34 %) asmenys, turintys vidurinį išsilavinimą, 212 (19 %) asmenys, turintys aukštesnį išsilavinimą, 101 (9 %) - aukštą išsilavinimą bei 310 studentų. Didžiausią dalį įdarbintų asmenų sudarė jaunimas iki 24 metų – 469 asmenys (43 %) bei 25 – 34 metų amžiaus – 341 (31 %).

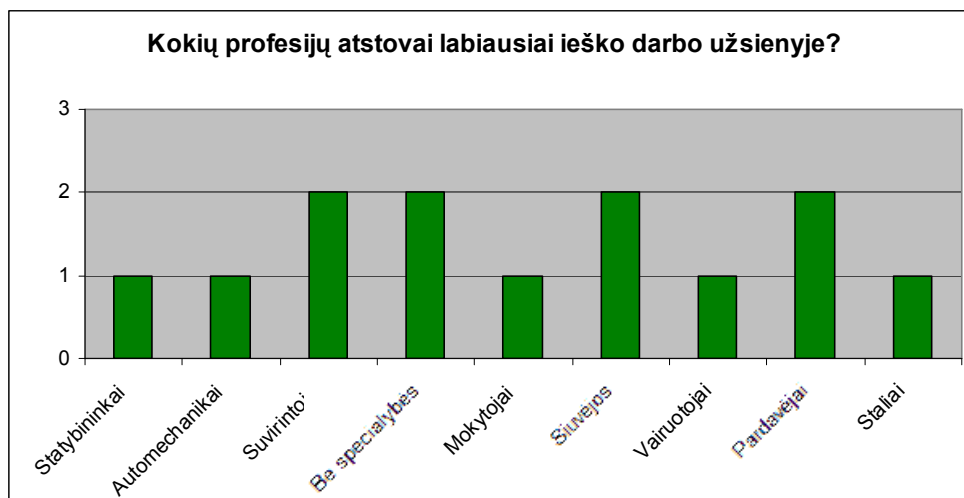
Lietuvos darbo biržos duomenimis, pirmąjį 2007 metų ketvirtį didžioji dalis asmenų įsidarbino aptarnavimo ir paslaugų sferoje - 449 asmenys (41%) ir žemės ūkyje – 409 (37%) (24 pav.).



24 pav. Užsienyje dirbančių žmonių darbo bobūdis

Šaltinis: Lietuvos darbo birža [http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.aspx?cmp=jobslst&id=53](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.aspx?cmp=jobslst&id=53)

Paklausus, kokių profesijų atstovai labiausiai ieško darbo užsienyje, įdarbinimo agentūrų atstovai, teigė, jog dažniausiai kreipiasi specialybės neturintys žmonės, kuriems sunkiau įsilieti į darbo rinką. Taip pat profesinį išsilavinimą turintys: suvirintojai, siuvėjos ir pardavėjai. Rečiau kreipiasi statybininkai, automechanikai, mokytojai, vairuotojai, staliai (25 pav.).



25 pav. Kokių profesijų atstovai labiausiai ieško darbo užsienyje?

Be įdarbinimo agentūrų Šiauliuose taip pat veikia Šiaulių darbo biržoje esantis EURES biuras, kuris teikia informaciją apie įsidarbinimo galimybes, darbo ir gyvenimo bei mokymosi sąlygas Europos Sąjungoje/Europos ekonominėje erdvėje (toliau – ES/EEE) ieškantiems darbo asmenims, bei ES/EEE šalių piliečiams norintiems įsidarbinti Lietuvoje; teikia tarpininkavimo paslaugas ES/EEE darbdaviams, norintiems įsidarbinti Lietuvos Respublikos piliečius; teikia informaciją Lietuvos darbdaviams piliečių iš ES/EEE šalių įdarbinimo Lietuvoje klausimais; vykdo darbuotojų iš ES/EEE šalių paieškas Lietuvos darbdaviams; informacija apie situaciją Lietuvos darbo rinkoje, darbo paieškos būdus, socialinę apsaugą Lietuvoje, darbinių laikotarpių sumavimus pagal ES/EEE teisės aktus norintiems sugrįžti dirbti į Lietuvą lietuviams [42].

Šiaulių darbo biržos duomenimis [42], Per 2007 m. Šiaulių EURES biuro teikiamomis paslaugomis pasinaudojo 1791 asmuo. 732 iš jų pasinaudojo individualiai teikiamomis paslaugomis: 508 ieškantys darbo asmenys ir 220 darbdavių. Labiausiai klientus (tiek ieškančius darbo, tiek darbdavius) domino su darbo paieška/įdarbinimu ES/EEE šalyse susiję klausimai, mažiausiai prireikė patarimų teisiniu aspektu.

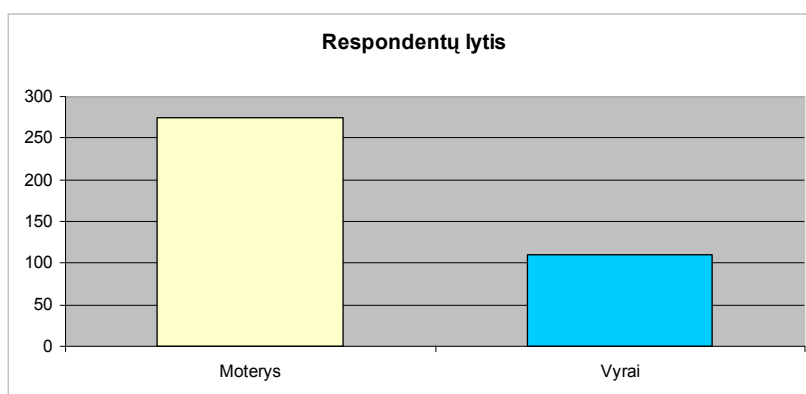
Dėl darbuotojų paieškos Lietuvoje per 2007 metus į Šiaulių EURES biurą asmeniškai kreipėsi 10 kitų ES šalių darbdavių/EURES patarėjų bei 3 Lietuvos darbdaviai su prašymu vykdyti darbuotojų paiešką ES/EEE šalyse. Kalbant apie ES/EEE šalių darbdavius, daugiausiai registruota darbo pasiūlymų iš Švedijos ir Italijos (atitinkamai 4 ir 2). Taip pat kreipėsi darbdaviai ar EURES patarėjai iš Danijos, Ispanijos, Maltos, Jungtinės Karalystės. Šių šalių darbdaviai ieškojo įvairių sričių turizmo sektoriaus darbuotojų, miško kirtėjų, sodintojų, vairuotojų, kėbulo remontininko,



elektriko, mechaniko, programuotojo, braškių rinkėjų bei fabriko darbininkų. Lietuvos darbdaviai skelbėsi ieškantys tarptautinių pervežimų vairuotojų, pardavimų vadybininko. Grįžtamojo ryšio tiek iš darbdavių, tiek ir iš ieškančių darbo asmenų pusės nebuvimas neleidžia pateikti konkrečių skaičių, kiek darbuotojų buvo įdarbinta.

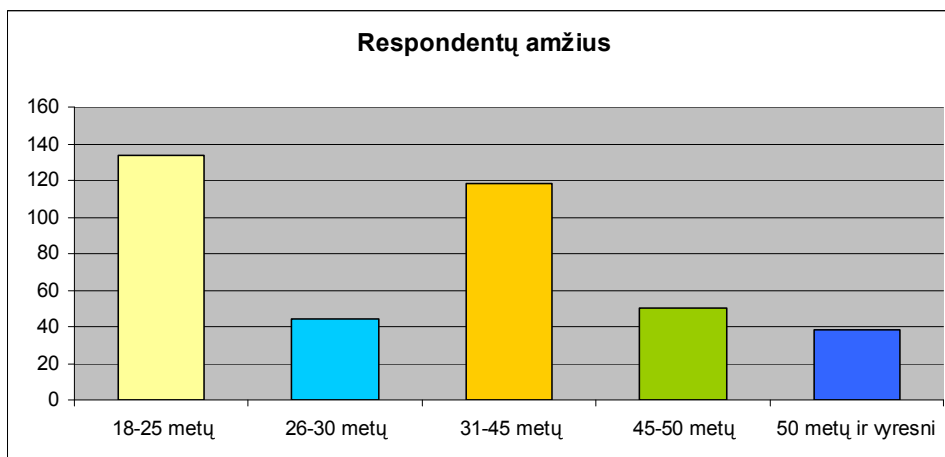
### 6.2.2 Visuomenės nuomonė apie Šiaulių darbo biržos ir įdarbinimo agentūrų teikiamas paslaugas.

Tyrimo metu buvo apklausta 384 respondentai. Iš jų 274 (71,35%) moterys ir 110 (28,65%) vyrai (26 pav.). Moterų apklausta daugiau, nes jos socialiai aktyvesnės ir dažniau naudojasi įdarbinimo agentūrų ir darbo biržos paslaugomis. Tai rodo ir anksčiau aptartas tyrimas apie įdarbinimo agentūrų ir Šiaulių darbo biržos veiklą.



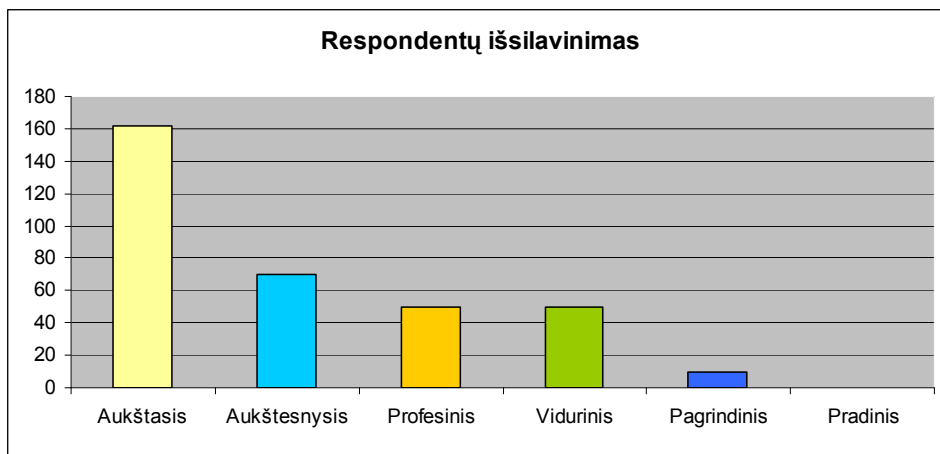
26 pav. Apklaustų respondentų lytis

Apklausoje dalyvavusius respondentai buvo suskirstyti į tokias amžiaus grupes: 18 - 25 metai, 26 - 30 metai, 31 - 45 metai, 45 - 50 metai, 50 metai ir daugiau. pav. matome, kad daugiausiai buvo apklausta darbingo amžiaus žmonių, esančių 18 – 25 metų (34,9%) ir 31 – 45 metų (30,7%) amžiaus grupėse. Mažiau apklaustųjų buvo kitose grupėse: 26 – 30 metų (11,5%), 45 – 50 metų (13%), 50 metų ir daugiau (9,9%) (27 pav.).



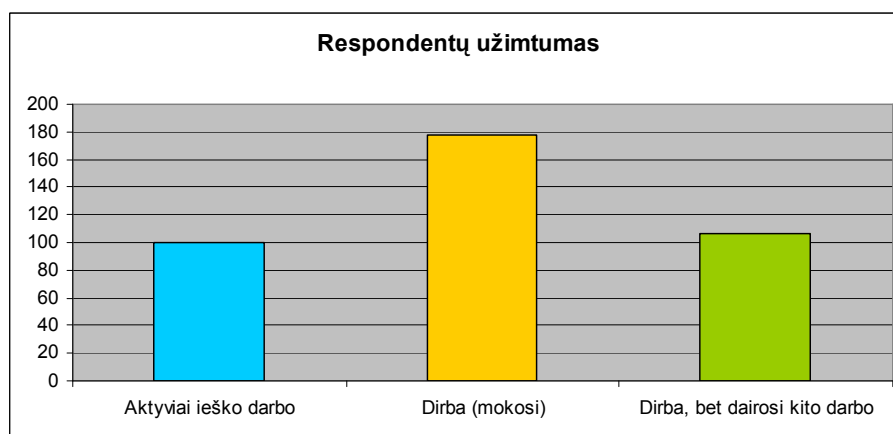
27 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes

Didžioji dalis respondentų (42,2%) dalyvavusių apklausoje turi aukštąjį išsilavinimą. 18,2% turi aukštesnįjį išsilavinimą. Vienodas skaičius (po 13%) apklaustųjų turi profesinį ir vidurinį išsilavinimą. Tuo tarpu žmonės turintys pradinį išsilavinimą apklausoje nedalyvavo (28 pav.).



**28 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą**

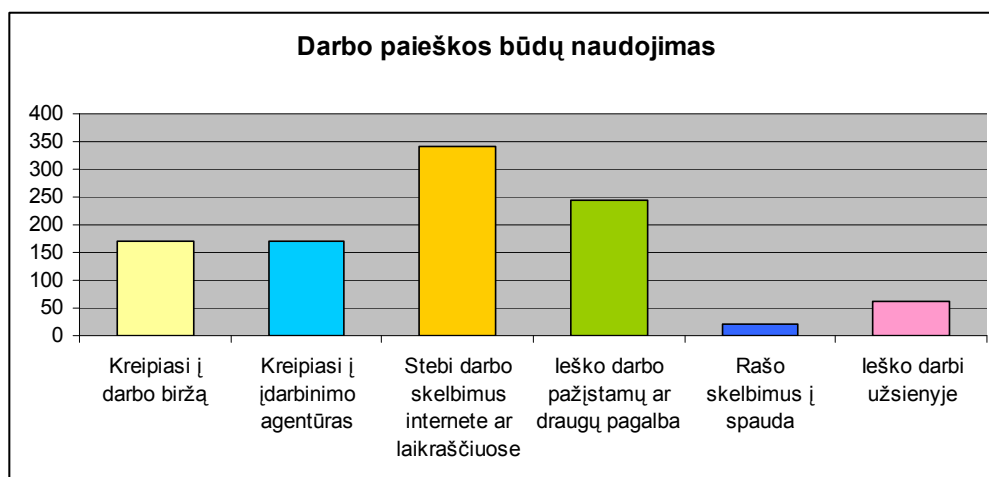
Apklausoje apie įdarbinimo agentūrų veiklą išsiaiškinome, kad dalis (nuo 20 % iki 98 %) besikreipiančiųjų į įdarbinimo agentūras yra dirbandys. Todėl apklausoje nebuvo orientuotasi tik į bedarbius. Paklausus respondentų, ar šiuo metu jie ieško darbo, beveik pusė (46,4%) respondentų atsakė, kad šiuo metu dirba arba mokosi. Likusieji aktyviai ieško darbo (26%) arba dirba, bet dairosi kito darbo (27,6%) (29 pav.).



**29 pav. Respondentų užimtumas**

Paklausus, koku būdu respondantai ieško darbo, didžioji dalis respondentų atsakė, kad ieško darbo savarankiškai, stebėdami darbo skelbimus internete ar laikraščiuose (ši atsakymo variantą pairinko 342 iš 384 respondantai, t.y. 89% apklaustųjų) arba ieško darbo pažįstamų ar draugų pagalba (ši atsakymo variantą pairinko 244 iš 384 respondantai, t.y. 63,5% apklaustųjų). Panašus kiekis apklaustųjų atsakė, kad kreipiasi į įdarbinimo agentūras (172 respondantai iš 384, t.y. 44,8%) ar darbo biržą (170 respondantai iš 384, t.y. 44,3%). Darbo užsienyje ieškosi 62 respondantai, tai

sudaro 16,1 % visų apklaustųjų. Ir tik maža dalis (5,2% apklaustųjų) norodė, kad patys rašo skelbimus į spaudą (30 pav.).

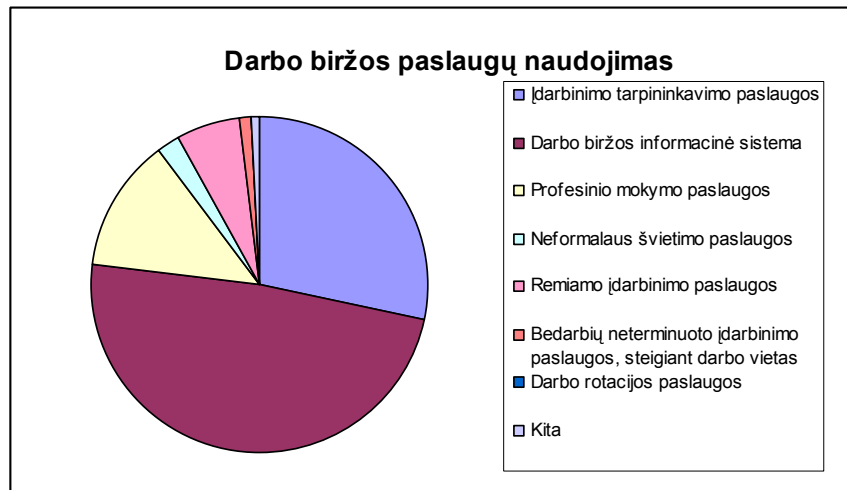


**30 pav. Darbo paieškos būdų naudojimas**

348 respondentai, t.y 90,6% nurodė, jog yra naudojęsi darbo biržos paslaugomis.

Paklausus kokiomis darbo biržos paslaugomis naudojosi, didžioji dalis (269, t.y. 77,3% visų respondentų, kurie naudojami darbo biržos paslaugomis) apklaustųjų nurodė, kad naudojami 2001 m. sukurta darbo biržos informacinė sistema „Darbo birža internete“ (DBI), kuri remiasi dviem sistemos DBIRŽA-I duomenų bankais: ieškančių darbo asmenų, kur ieškantys darbo asmenys DBI gali susikurti, bei skelbti savo CV duomenų bazėse („Talentų bankas“, „Seniorų bankas“) bei laisvų darbo vietų, ieškantys darbo gali savarankiškai ieškoti darbo pasiūlymų (31 pav.).

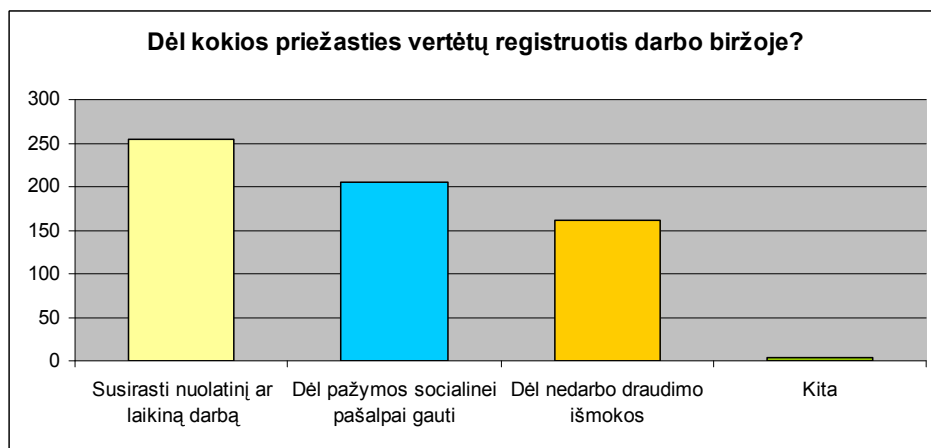
156 (44,8%) respondentai nurodė, jog yra naudojęsi įdarbinimo tarpininkavimo paslaugomis. Profesinio mokymo programomis naudojosi 71 (20,4%) respondentas. Remiamo įdarbinimo paslaugomis – 35 (10,1%) respondentų. Neformalaus švietimo paslaugomis – 12 (3,4%) apklaustųjų. Bedarbių neterminuoto įdarbinimo paslaugomis, steigiant darbo vietas – 6 (1,7%). 4 (1,1%) respondentai pažymėjo, jog naudojami kitomis paslaugomis, t.y. lengvatomis verslo liudijimui gauti. Apklausoje dalyvavusių tarpe nebuvo žmonių, kurie būtų naudojęsi darbo rotacijos paslaugomis.



**31 pav. Darbo biržos paslaugų naudojimas**

Paklausus, ar respondentai buvo patenkinti darbo biržos paslaugomis, didžioji dalis (246 - 70,7%) apklaustųjų atsakė teigiamai. Likusieji 106 (27,6%) atsakė, kad sutaiktomis paslaugomis nebuvo patenkinti.

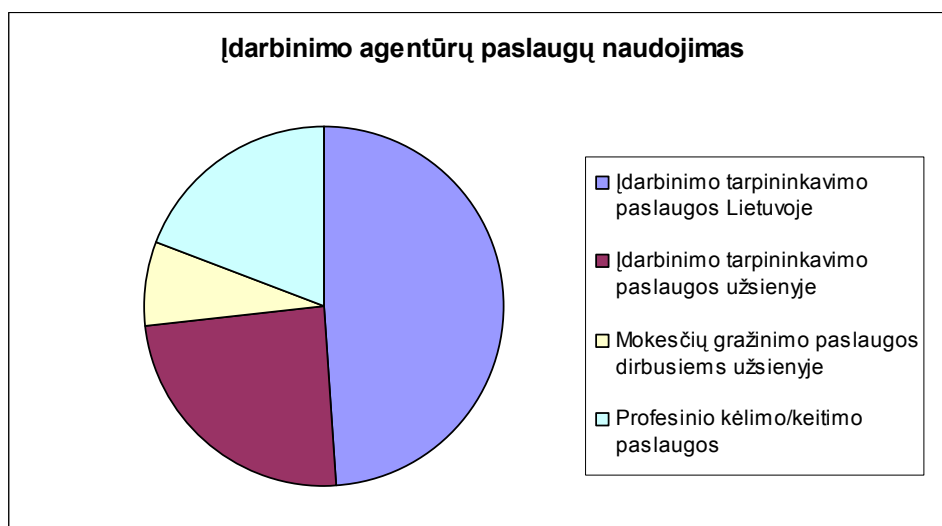
Respondentų paklausus, dėl kurios priežasties vertėtų registruotis darbo biržoje, didžioji dalis (254 – 73%) atsakė, kad norint susirasti nuolatinį ar laikiną darbą. Taip pat nemaža dalis (206 – 59,2%) teigė, jog verta registruotis dėl pažymos socialiniai pašalpai gauti. Vyresnio amžiaus žmonės taip pat nurodė, kad vertėtų registruotis dėl nedarbo draudimo išmokos, šį variantą pasirinko 162 (46,55%) apklaustųjų. 4 (1,1%) respondentai teigė, kad registruotis į darbo biržą neverta (32 pav.).



**32 pav. Dėl kokios priežasties vertėtų registruotis darbo biržoje?**

Įdarbinimo agentūrų paslaugomis naudojosi 252 respondentai, t.y. 65,6% visų apklaustųjų ir tai yra mažiau nei tų kurie naudojami darbo biržos paslaugomis. Daugiausiai (158 – 62,7% naudojusiųjų įdarbinimo agentūrų paslaugomis) apklausoje dalyvavusių darbingo amžiaus žmonių nurodė, kad naudojami įdarbinimo agentūrų siūlomomis įdarbinimo tarpininkavimo paslaugomis

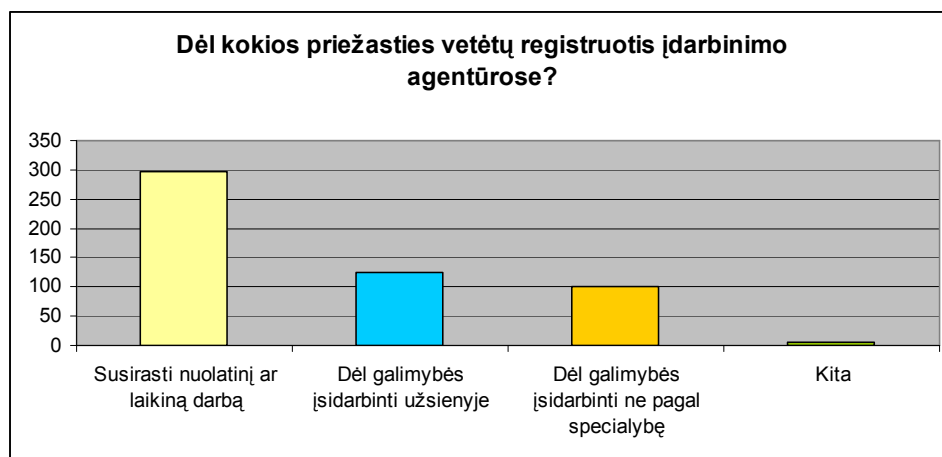
Lietuvoje. Ir tai nėra nuostabu, kadangi, kaip parodė įdarbinimo agentūrų veiklos analizė, didžioji dalis Šiaulių įdarbinimo agentūrų užsiima įdarbinimo tarpininkavimo paslaugomis tik Lietuvoje. 80 (31,7%) apklaustųjų naudojami įdarbinimo tarpininkavimo paslaugomis užsienyje. Profesinio kėlimo/keitimo paslaugomis naudojami 62 (24,6% visų, kurie naudojami įdarbinimo agentūrų paslaugomis) respondentai. Mažiausiai (24 – 9,5%) apklaustųjų naudojami mokesčių gražinimo paslaugomis dirbusiems užsienyje. Tai yra dėl to, kad šios paslaugos įdarbinimo agentūrose pradėtos teikti neseniai. Ir jomis užsiima tik dvi Šiaulių įdarbinimo agentūros (33 pav.).



**33 pav. Įdarbinimo agentūrų paslaugų naudojimas**

Paklausus, ar respondantai buvo patenkinti įdarbinimo agentūrų siūlomomis paslaugomis, didžioji dalis (190 - 75,4%) apklaustųjų atsakė teigiamai. Likusieji 62 (24,6%) atsakė, kad sutaiktomis paslaugomis nebuvo patenkinti.

Respondentų paklausus, dėl kurios priežasties vertėtų registruotis įdarbinimo agentūrose, didžioji dalis (298 – 77,6% ) visų apklaustųjų teigė, kad kaip ir į darbo biržą, taip ir įdarbinimo agentūras, verta registruotis norint susirasti nuolatinį ar laikiną darbą. 124 (32,3%) respondentų teigė, kad verta registruotis dėl galimybės įsidarbinti užsienyje. 100 (26%) – dėl galimybės įsidarbinti ne pagal specialybę. Darbo biržą siūlo darbus atsižvelgdama į turimą profesiją, todėl norintys dirbti neatsižvelgiant į turimą išsilavinimą kreipiasi į įdarbinimo agentūras. 6 (1,5%) nurodė, kad į įdarbinimo agentūras kreiptis neverta (34 pav.).



**34 pav. Dėl kokios priežasties vertėtų registruotis įdarbinimo agentūrose?**

Paklausus, kiek darbo birža ir įdarbinimo agentūros yra naudingos, didžioji dalis (232 – 60,4%) respondentų atsakė, kad šios įstaigos yra naudingos. 88 (22,9%) – iš dalies naudingos. 64 (16,7%) – labia naudingos. Jog šios įstaigos nenaudingos, nepažymėjo nei vienas respondentas (35 pav.).



**35 pav. Kiek darbo biržos ir įdarbinimo agentūros yra naudingos?**

## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Atlikta dokumentų, mokslinės literatūros šaltinių, statistinių duomenų analizė leidžia formuluoti tokias **išvadas**:

1. Atlikus pagrindinių teisės aktų analizę, galime teigti, kad per paskutinius penkerius metus jaučiamas teigiamas poslinkis, tobulinat teisinę bazę. Sukurtas pakankamas teisinis pagrindas leidžia atitinkamoms institucijoms efektyviai įgyvendinti užimtumo politiką. Nuo 2005 metų įsigaliojo naujas Nedarbo socialinio draudimo įstatymas, kuris nustato socialinio draudimo teisinius santykius, asmenų, kurie draudžiami nedarbo draudimu kategorijas, teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką, jos skyrimo, apskaičiavimobei mokėjimo sąlygas, šios draudimo rūšies finansavimą, administravimą ir atsakomybę. Šiuo įstatymu buvo sumažintas būtinas darbo stažas, nedarbo draudimo pašalpai gauti, kuri yra padidinta ir susieta su buvusiu darbo užmokesčiu. Taip pat mažinant išmokų dydį, bedarbiai skatinami aktyviau ieškoti darbo.

2006 metų Lietuvoje įsigaliojo naujas Užimtumo rėmimo įstatymas, kuris pakeitė iki tol galiojusį Bedarbių rėmimo įstatymą. Atsižvelgiant į pasikeitusią situaciją darbo rinkoje, įstatyme numatytos naujos užimtumo rėmimo programos ir priemonės turinčios sudominti ir pritraukti į darbo rinką daugiau nedirbančių asmenų bei skatinti juos pasinaudoti Užimtumo rėmimo įstatyme numatytomis garantijomis. Šiame įstatyme numatytos naujos užimtumo rėmimo priemonės: darbo rotacija, darbo vietų steigimo subsidijavimas, įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ir savarankiško užimtumo rėmimas.

Taip pat šiuo metu yra ruošiamas naujas Darbo nuomos įstatymas, kurio pagrindinis tikslas – numatyti darbo nuomos sąlygas ir tvarką, užtikrinti tinkamą laikinųjų darbuotojų teisių apsaugą. Šis įstatymas reguliuos darbo nuomos licenzijavimą ir priežiūrą, darbo nuomos sutarties ir laikino darbo sutarties sudarymą, vykdymą ir pasibaigimą, laikinam darbui priimtų darbuotojų darbo ypatumus, laikino įdarbinimo įmonės ir laikino darbo naudotojo pareigas, ginčų nagrinėjimą.

2. Lietuvoje vykstančios politinės, ekonominės ir socialinės reformos įtakoja ir darbo rinkos vystymąsi. Darbo rinkoje nuo 2002 m. vyravo darbo paklausos augimo ir darbo pasiūlos mažėjimo tendencijos. Mažėjanti darbo pasiūla, augant darbo paklausai, negalėjo patenkinti darbo rinkos poreikių. 2002 m. prasidėjusį ekonomikos augimą galima įvardyti kaip pagrindinę darbo paklausos augimo Lietuvoje priežastį. Po Lietuvos įstojimo į Europos Sąjungą (2004 metais) žymiai išaugo Lietuvos gyventojų emigracijos (ypač į ES šalis-nares) mastai, kas taip pat yra viena iš pagrindinių darbo jėgos pasiūlos mažėjimo Lietuvoje priežasčių.

3. Sparčiai mažėjant nedarbui, ryškėja naujos tendencijos - darbdaviams vis sudėtingiau apsirūpinti reikiamos kvalifikacijos darbuotojais, kurių trūksta atskiruose šalies ūkio sektoriuose. Nors bendras bedarbių skaičius mažėja, sunkiai pavyksta įsitvirtinti darbo rinkoje ilgalaikiams bedarbiams, neįgaliesiems, vyresnio amžiaus bei gyvenantiems kaimo vietovėse, neturintiems

kvalifikacijos ar žemos kvalifikacijos asmenims. Siekiant to išvengti, yra numatomos ir vykdomos aktyvios užimtumo priemonės, kurias įgyvendina darbo birža.

4. Atlikus Šiaulių darbo biržos ir privačių įdarbinimo agentūrų veiklos lyginamąją analizę, galime teigti, kad Šiaulių darbo birža ir įdarbinimo agentūros dirba lygiagrečiai, papildytamos viena kitą. Žinoma, darbo birža teikia daugiau paslaugų nei įdarbinimo agentūros, kadangi darbo birža yra viešojo administravimo įstaiga ir jos išlaikymui yra skiriamos lėšos iš Užimtumo fondo. Tačiau galime pastebėti, kad:

- Tiek Šiaulių darbo biržos, tiek įdarbinimo agentūromų paslaugomis dažniausiai naudojasi moterys.
- Įdarbinimo agentūrų paslaugomis dažniausiai naudojasi žmonės iki 40 metų, tuo tarpu darbo biržos paslaugomis dažniau naudojasi žmonės vyresni nei 50 metų. Tai lemia darbo biržos teikiama papildoma parama šiai amžiaus grupei.
- Didžioji dalis užsiregistravusiųjų įdarbinimo agentūrose turi aukštesnįjį arba profesinį išsilavinimą. Tuo tarpu darbo biržoje beveik pusė registruotų bedarbių neturi profesinio parengimo.
- Darbdaviai tiek darbo biržoje, tiek įdarbinimo agentūrose dažniausiai ieško tokių pačių profesijų atstovų. Išskyrus biudžetinių įsatigų darbuotojus, kurių darbdaviai neieško įdarbinimo agentūrose, dėl papildomo finansavimo neturėjimo.
- Šiaulių mieste yra keturios įdarbinimo agentūros, turinčių socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotas licenzijas užsiimti įdarbinimo tarpininkavimo veikla. Ir tai vienintelė įdarbinimo agentūrų vykdoma veikla, kurią kontroliuoja vastybė. Todėl šios įstaigos kiekvieną mėnesį teikia ataskaitas Lietuvos darbo biržai apie įdarbintų žmonių kiekį, amžių, išsilavinimą ir t.t. Tuo tarpu, Šiaulių darbo biržoje veikia EURES biuras, kuriame teikiama informacija ir konsultacija ieškantiems darbo asmenims apie įsidarbinimo galimybes, gyvenimo, darbo bei mokymosi sąlygas ES valstybėse, taip pat Lietuvos darbdaviams, ieškantiems darbuotojų kitose ES valstybėse.

5. Visuomenės nuomonė apie Šiaulių darbo biržos ir įdarbinimo agentūrų teikiamas paslaugas apklausos tyrimas parodė, kad didžioji dalis Šiaulių miesto darbingo amžiaus žmonių dažniausiai darbo ieško savarankiškai, skaitydami darbo skelbimus internete ar laikraščiuose, arba draugų pažįstamų pagalba, ir tik po to kreipiasi į darbo biržą ar įdarbinimo agentūras. Tai rodo, kad žmonės nepakankamai pasitiki darbo biržos ir įdarbinimo agentūrų teikiamomis paslaugomis. Nors didžioji dalis respondentų teigė, kad tokios įstaigos naudingos.

6. Atlikus tyrimą, išaiškėjo, kad dažniausiai respondentai naudojami 2001 m. sukurta darbo biržos informacinė sistema „Darbo birža internete“ (DBI), kuri remiasi dviem sistemos DBIRŽA-I duomenų bankais: ieškančių darbo asmenų, kur ieškantys darbo asmenys DBI gali susikurti, bei



skelbti savo CV duomenų bazėse („Talentų bankas“, „Senjorų bankas“) bei laisvų darbo vietų, ieškantys darbo gali savarankiškai ieškoti darbo pasiūlymų, ir įdarbinimo agentūrų siūlomomis įdarbinimo tarpininkavimo paslaugomis Lietuvoje.

7. Atlikta dokumentų, mokslinės literatūros šaltinių, statistinių duomenų analizė leidžia teigti, kad išketa hipotezė, jog darbo biržos veikla vykdant užimtumo politiką atitinka ES standartus, pasitvirtino. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, Lietuva kartu su kitomis ES šalimis siekia įgyvendinti Lisabonos strategijoje numatytus tikslus. Lietuvos darbo biržos vaidmuo vykdant užimtumo politiką yra vienas iš pagrindinių. Todėl siekdama savo teikiamų paslaugų kokybę priartinti prie Europos Sąjungos užimtumo tarnybų lygio, Lietuvos darbo biržos plečia ir modernizuoja teikiamas paslaugas bedarbiams, siekia aktyviai dalyvauti Europos Sąjungos užimtumo tarnybų tinkle, stiprinti bendradarbiavimą su darbdaviais bei socialiniais partneriais, formuoti ir plėsti regioninę darbo rinkos politiką.

Minėtos išvados leidžia formuluoti tokias **rekomendacijas**:

1. Siekiant sėkmingai Lietuvoje mažinti nedarbą ir didinti užimtumą, būtina ir toliau tobulinti teisinę bazę, kuri leistų liberalizuoti darbo rinką, bet tuo pačiu, sukurtų efektyvią nedarbo prevencijos sistemą.

2. Didėjanti kvalifikuotos darbo jėgos paklausa ir atsiradęs jos trūkumas, ypač didžiuosiuose šalies miestuose, tampa pagrindiniu ūkio plėtros stabdžiu. Todėl ir toliau reikia sudaryti tinkamas sąlygas darbo jėgos kvalifikacijos įgyjimui ir tobulinimui.

3. Lietuva kartu su kitomis ES šalimis siekdama įgyvendinti Lisabonos strategijoje numatytus tikslus, turėtų perimti senųjų ES šalių patirtį, sprendžiant nedarbo mažinimo problemas.

4. Darbo birža ir įdarbinimo agentūros, vykdydamos valstybės užimtumo politiką, turėtų toliau plėsti abipusį bendradarbiavimą, kuris leistų dar efektyviau kovoti su nedarbo problemomis.

5. Darbo biržos ir įdarbinimo agentūros toliau turėtų aktyviai informuoti visuomenę apie savo teikiamas paslaugas, skatinant aktyvesnę bedarbių naudojimąsi siūlomomis paslaugomis.

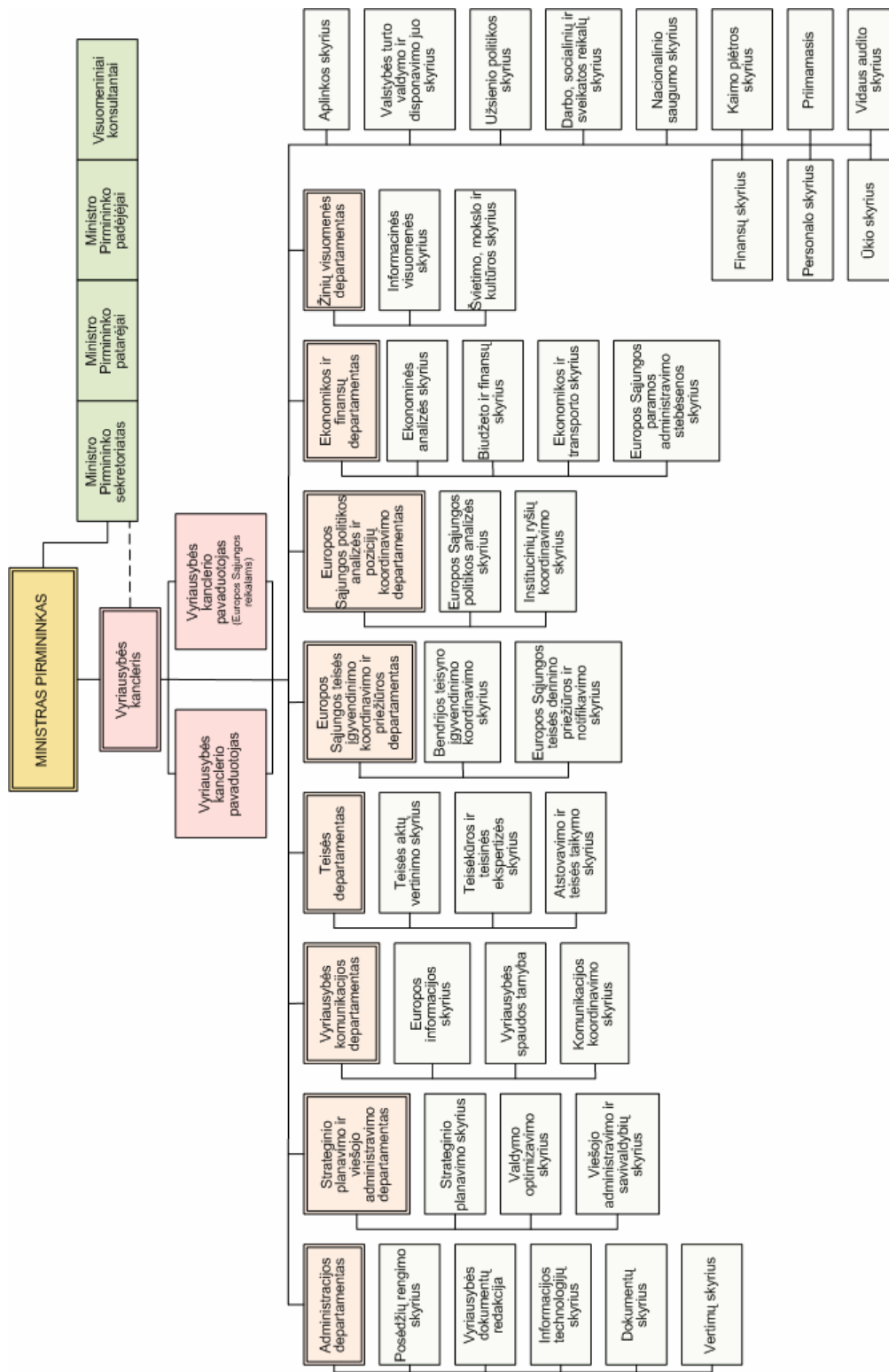
## LITERATŪRA

1. Aktualūs darbo rinkos klausimai. Vilnius, 1996.
2. Cohen, L., Manion, L., Morrison, K., (2000). *Research methods in education*. London: New York: Routledge.
3. Damidavičius M., Pocius A. ir kt. Darbo rinkos terminai ir savokos. V., 1998.
4. Darbo rinkos aktyvios politikos priemonių prognozavimo metodika, 1999.
5. Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008 – 2015 metams. Mokslinio tyrimo darbas parengtas LR Ūkio ministerijos užsakyму. K., 2007.
6. Europos socialinis fondas – pasinaudokime galimybe! LR Socianinės apsaugos ir darbo ministerijos leidinys, 2004.
7. Įmonės, turinčios Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotas licenzijas [žiūrėta 2008-03-30]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?480859308>.
8. Internetinė sistema Euro fondai [žiūrėta 2008-03-20]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofondai.lt/index.php?page=pradinis>.
9. Kanopienė, V. Moterų ir vyrų galimybės darbo rinkoje, Feminizmas. Visuomenė. Kultūra. Vilnius, 1999.
10. Kardelis, K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas, 2002.
11. Kinderis R. Lietuvos darbo išteklių tyrimas. Klaipėda, 2004.
12. Konvencija dėl įdarbinimo agentūrų Nr. 181, Valstybės Žinios, 2004.03.16, Nr.: 40.
13. Labor Markets in EU8+2: From the Shortage of Jobs to the Shortage of Skilled Workers. World Bank EU8+2 Regular Economic Report PART II: Special Topic September 2007.
14. Lietuvos darbo biržos 15 metų veiklos ataskaita [žiūrėta 2007–12–15]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm).
15. Lietuvos darbo biržos 2006-2008 m. strateginis veiklos planas [žiūrėta 2007–12–15]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/ldb\\_admin/pub\\_docs/strateginis\\_planas2006\\_2008.pdf](http://www.ldb.lt/ldb_admin/pub_docs/strateginis_planas2006_2008.pdf).
16. Lietuvos darbo biržos ataskaita apie vykdomą įdarbinimo tarpininkavimo veiklą per 2007m. I pusmetį [žiūrėta 2008-04-15]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm).
17. Lietuvos darbo biržos informacinė sistema [žiūrėta 2007-02-20]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm).
18. Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai [žiūrėta 2007–02-03]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm).
19. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos internetinė sistema [žiūrėta 2007-02-20]. Prieiga per internetą: <http://www.ldrmt.lt/>.

20. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai [žiūrėta 2007-02-03]. Prieiga per internetą:  
<http://www.darborinka.lt/files/nuostatai2007.pdf>
21. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos tikslai, veikla [žiūrėta 2008-01-13]. Prieiga per internetą: <http://www.darborinka.lt/?pid=7>.
22. Lietuvos darbo rinkos pokyčiai [žiūrėta 2008-02-20]. Prieiga per internetą:  
<http://www.sociumas.lt/Lit/Nr1/rinka.asp>
23. Lietuvos demografiniai pokyčiai ir gyventojų politika. Vilnius, 1995.
24. Lietuvos gyventojai 1990–2000 m. Vilnius, 2002.
25. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės Žinios, 2002, Nr. 64-2569.
26. Lietuvos Respublikos darbo nuomos įstatymo projektas [žiūrėta 2008-02-20]. Prieiga per internetą: [www.lps.lt/usr\\_img/aisk%20rast.doc](http://www.lps.lt/usr_img/aisk%20rast.doc).
27. Lietuvos Respublikos konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.
28. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Valstybės Žinios, 2004, Nr. 4-26.
29. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas. Valstybės žinios, 2007-04-19, Nr. 43-1627.
30. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai [žiūrėta 2007-04-06]. Prieiga per internetą: [http://www.socmin.lt/index.php?453385969#m\\_nuost](http://www.socmin.lt/index.php?453385969#m_nuost).
31. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatų ir pavyzdinių trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004-01-31, nr. 17-509.
32. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Valstybės žinios, 2006-06-30, Nr. 73-2762.
33. Lietuvos Respublikos vyriausybės internetinė sistema [žiūrėta 2007-02-20]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/>.
34. Martinkus B. Darbo procesų valdymas. Š. 2003.
35. Martinkus, B. Gyventojų užimtumo ir nedarbo pokyčių tendencijos. Ekonomika ir vadyba. Kaunas, 1998.
36. Navickas V., Paulavičius K. Darbo rinka: teorija ir valstybės politika. V. 1999.
37. Paslaugos darbdaviams. Lietuvos darbo biržos leidinys. 2007.
38. Reingardienė J. Lyčių lygybės strategija ir užimtumo politika Europos Sąjungoje. K., 2004.
39. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetinė sistema [žiūrėta 2007-02-20]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/>.

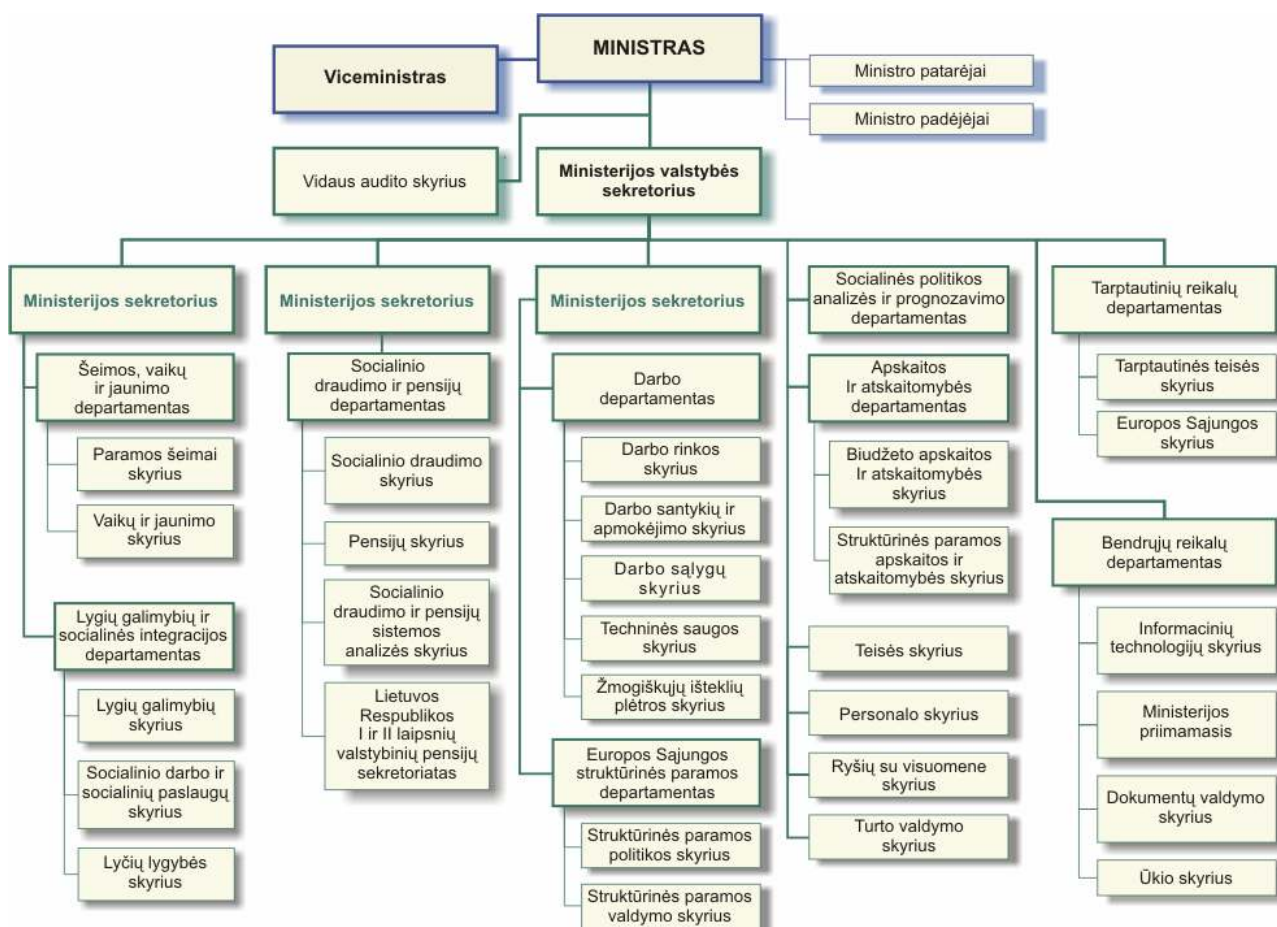
40. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos strateginiai tikslai [žiūrėta 2007 – 06- 10]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1530423277>
41. Struktūriniai fondai ir kultūra [žiūrėta 2007-02-30]. Prieiga per internetą: <http://www.durys.org/sf/iniciatyvos/kas.htm>.
42. Šiaulių darbo biržos 2007 metų ataskaita [žiūrėta 2008-02-20]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/siauliai/fr\\_atas.html](http://www.ldb.lt/siauliai/fr_atas.html).
43. Vietinių užimtumo iniciatyvų plėtra Lietuvoje// Šileika A., Borkovskaja S., Grinevičius R., Gruževskis B., Žalimienė L. V., 2002.
44. Vilutienė A. Užsieniečių įdarbinimas [žiūrėta 2008-03-20]. Prieiga per internetą: [http://www.foresta.lt/publikacijos/straipsniai/2007\\_12\\_12.pdf](http://www.foresta.lt/publikacijos/straipsniai/2007_12_12.pdf).
45. World Bank. Labor Migration from the New EU Member States. Quarterly Economic Report, Special Topic (September). 2006

# **PRIEDAI**



Lietuvos respublikos vyriausybės struktūra

<http://www.lrv.lt/>

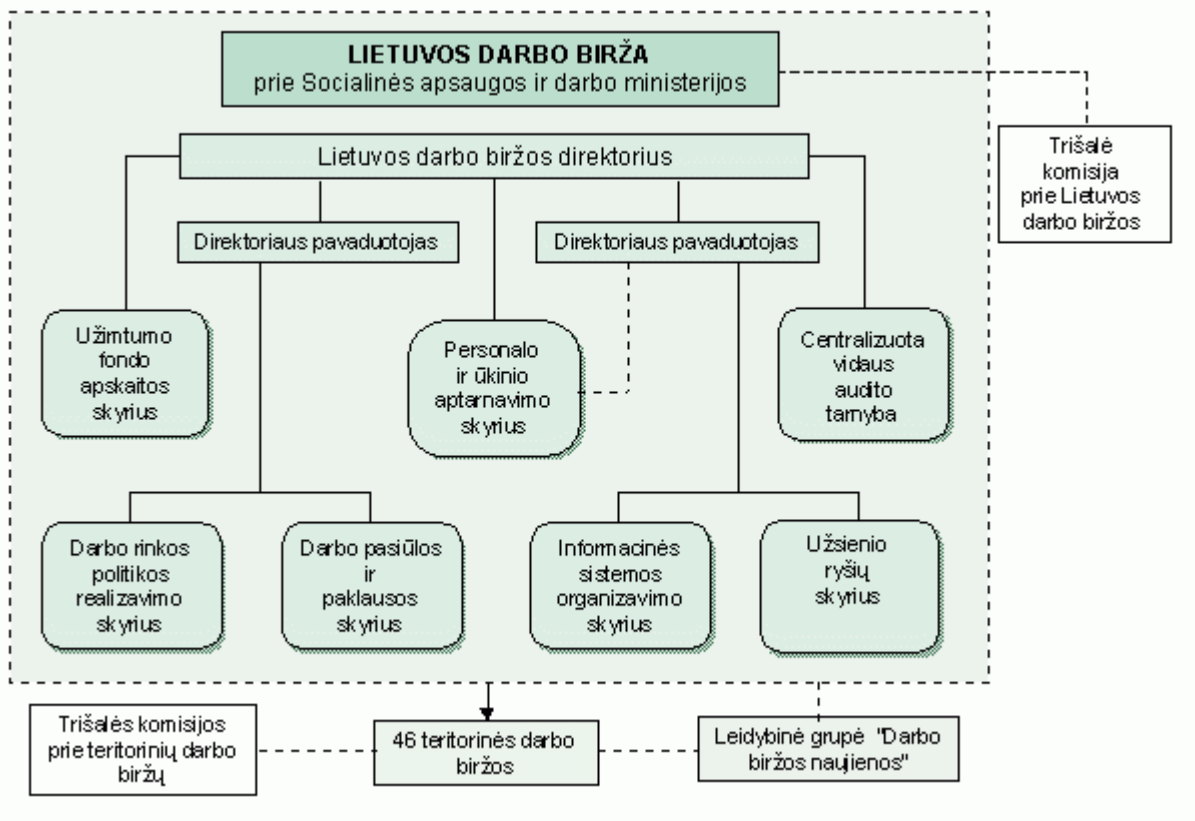


**ĮSTAIGOS PRIE MINISTERIJOS**



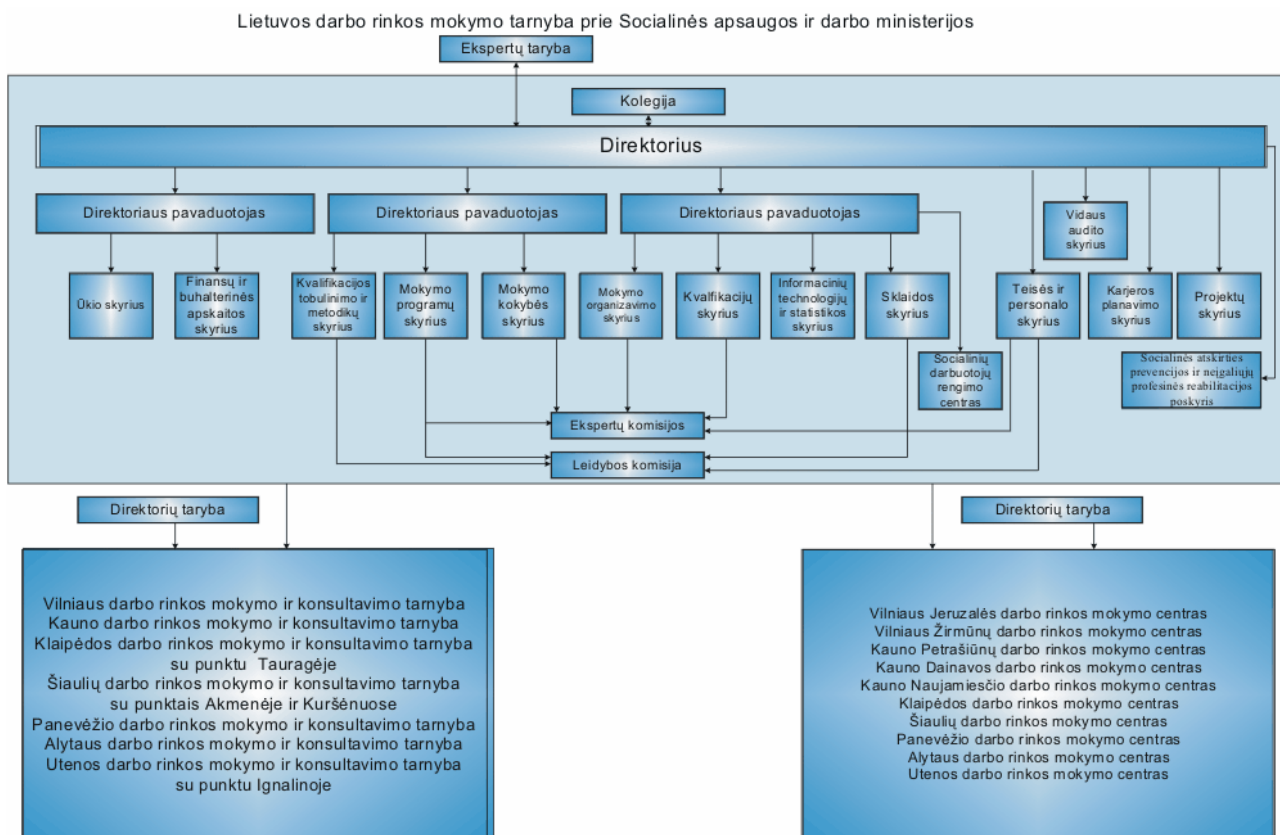
**Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos struktūra**

[http://www.socmin.lt/popup2.php?nr=1&item\\_id=492&\\_m\\_e\\_id=9&menu\\_i\\_id=383](http://www.socmin.lt/popup2.php?nr=1&item_id=492&_m_e_id=9&menu_i_id=383)



**Lietuvos darbo biržos struktūra**  
[http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)





**Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos struktūra**  
<http://www.darborinka.lt/?pid=6>

## Bendroji užimtumo fondo 2008 metų lėšų sąmata

Str. Nr.	Sąmatos straipsnių pavadinimas	Patvirtinta 2008 metams (tūkst. Lt)
	<b>LĖŠOS</b>	
1.	Lėšų likutis 2008 metų sausio 1 d.	13888.2
2.	Gauta lėšų, iš jų:	301193.0
2.1.	Nedarbo socialinio draudimo lėšos	300893.0
2.2.	Lietuvos darbo biržos pajamos	300.0
2.3.	Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos pajamos	0.0
2.4.	Kitos lėšos:	0.0
2.4.1.	Grąžintinos suteiktos paskolos savo verslui organizuoti	0.0
2.4.2.	Grąžintinos juridinių ir fizinių asmenų Užimtumo fondo lėšos neteisėtai jomis pasinaudojus	0.0
2.4.3.	Kitos į Užimtumo fondą teisėtai gautos lėšos	0.0
<b>3.</b>	<b>IŠ VISO LĖŠŲ (1+2)</b>	<b>315081.2</b>
	<b>IŠLAIDOS</b>	
1.	Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, iš jų:	101050.0
1.1.	Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas	24206.7
1.2.	Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas	4238.2
1.3.	Remiamasis įdarbinimas	49296.9
1.4.	Parama darbo vietoms steigti	21854.6
1.5.	Darbo rotacija	1453.6
2.	Užimtumo rėmimo programos	0.0
3.	Užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos, iš jų:	2690.2
3.1.	Prekių ir paslaugų naudojimas	890.2
3.2.	Materialiojo ir nematerialiojo turto įsigijimo išlaidos	1800.0
4.	Nedarbo socialinio draudimo išmokos	81970.8
5.	Bendri Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir kiti tarptautiniai užimtumo rėmimo projektai, iš jų:	18127.0
5.1.	Lietuvos darbo biržos vykdomi	12480.0
5.2.	Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos vykdomi	5647.0
6.	Lietuvos darbo biržos išlaikymas ir vystymas	83267.2
7.	Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos išlaikymas ir vystymas	20323.0
8.	Profesinės reabilitacijos paslaugų teikimas	7653.0
9.	Užimtumo fondo administravimas	0.0
<b>10.</b>	<b>IŠ VISO IŠLAIDŲ (1+2+3+4+5+6+7+8+9)</b>	<b>315081.2</b>

Informacinis šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

**Gerbiamas (-a) respondente,** Lietuvoje dar nėra platesnių tyrimų apie įdarbinimo agentūrų veiklą ir jų vaidmenį, vykdamas užimtumo politiką šalyje. Atliekant tyrimą, tikimės surinkti duomenis, kurie padėtų užpildyti šią spragą.

Būtume dėkingi, jei sutiktumėte dalyvauti mūsų vykdomoje apklausoje ir atsakytumėte į pateiktus anketos klausimus. Apklausa yra anoniminė. Duomenys bus naudojami tik apibendrinti. Nurodymai, kaip atsakyti į klausimus, yra pateikti anketoje, todėl Jums neturėtų iškilti sunkumų ją pildant.

Tyrimą atlieka Rasa Petraitytė, Šiaulių universiteto studentė.

Iš anksto dėkojame, kad sutikote dalyvauti tyrime!

### Informacija apie įdarbinimo agentūrą

1. Kuriais metais įkurta agentūra? \_\_\_\_\_
2. Kokias įdarbinimo paslaugas teikia Jūsų agentūra (*pažymėkite tinkamą variantą*)?
  - 1) Agentūra teikia įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas Lietuvoje ir užsienyje
  - 2) Agentūra teikia įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas tik užsienyje
  - 3) Agentūra teikia įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas tik Lietuvoje
  - 4) Agentūra teikia personalo nuomos paslaugas.
3. Ar agentūra teikia kvalifikacijos tobulinimo/ keitimo paslaugas?
  - 1) taip;
  - 2) ne.
4. Kokius profesijos kėlimo / keitimo kursus rengia Jūsų agentūra?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Informacija apie privačių įdarbinimo agentūrų klientus

5. Kiek klientų yra Jūsų agentūros duomenų bazėje (*įrašykite skaičių, jei nevedate tokios statistikos, nurodykite apytikslį skaičių*):

1) Vyrų \_\_\_\_\_;

2) Moterų \_\_\_\_\_.

6. Kokio amžiaus žmonės dažniausiai kreipiasi į Jūsų agentūrą (*pažymėkite tinkamą variantą*)?
  - 1) Iki 25 metų;
  - 2) 25 – 40 metų;

- 3) 40 – 50 metų;
- 4) 50 metų ir vyresni.

7. Kokio amžiaus žmonės rečiausiai kreipiasi į agentūrą (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

- 1) 18 – 25 metų;
- 2) 26 – 30 metų;
- 3) 31 – 45 metų;
- 4) 45 – 50 metų;
- 5) 50 metų ir vyresni.

8. Kokį išsilavinimą turintys žmonės yra užsiregistravę Jūsų agentūroje (*įrašykite apytikslį skaičių*)?

- 1) Aukštąjį \_\_\_\_\_;
- 2) Aukštesnįjį \_\_\_\_\_;
- 3) Profesinį \_\_\_\_\_;
- 4) Vidurinį \_\_\_\_\_;
- 5) Pagrindinį \_\_\_\_\_;
- 6) Pradinį \_\_\_\_\_.

9. Kokį išsilavinimą turinčių darbuotojų labiausiai ieško darbdaviai (*pažymėkite tinkamą variantą*) ?

- 1) Aukštąjį;
- 2) Aukštesnįjį;
- 3) Profesinį;
- 4) Vidurinį;
- 5) Pagrindinį;
- 6) Pradinį;

10. Iš kokių Lietuvos rajonų dažniausiai kreipiasi ieškantys darbo žmonės (*nurodykite iki 3 rajonų. Jei teikiate įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas Lietuvoje ir užsienyje, regionus nurodykite atskirai*)?

Ieškantys darbo Lietuvoje:

- 1) \_\_\_\_\_;

2) \_\_\_\_\_;

3) \_\_\_\_\_;

Ieškantys darbo Užsienyje:

1) \_\_\_\_\_;

2) \_\_\_\_\_;

3) \_\_\_\_\_.

11. Ar visi besikreipiantys į Jūsų agentūrą yra bedarbiai (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

1) taip;

2) ne.

12. Kiek procentų ieškančių darbo žmonių Jūsų agentūroje yra dirbantys?

\_\_\_\_\_ %.

13. Dėl kokios priežasties žmonės, turintys darbą, kreipiasi į agentūrą (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

1) ieško geriau apmokamo darbo;

2) dirba laikiną darbą, ieško pastovaus;

3) pageidauja turėti geresnes darbo sąlygas;

4) kita

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Įdarbinimas Lietuvoje**

14. Kokių profesijų darbuotojų labiausiai ieško Lietuvos darbdaviai Jūsų agentūroje (*nurodykite iki 5 populiariausių profesijų*)?

- 1) \_\_\_\_\_;
- 2) \_\_\_\_\_;
- 3) \_\_\_\_\_;
- 4) \_\_\_\_\_;
- 5) \_\_\_\_\_.

15. Kokių profesijų atstovai Jūsų agentūroje dažniausiai ieško darbo (*nurodykite iki 5 populiariausių profesijų*)?

- 1) \_\_\_\_\_;
- 2) \_\_\_\_\_;
- 3) \_\_\_\_\_;
- 4) \_\_\_\_\_;
- 5) \_\_\_\_\_.

16. Kokių darbo pasiūlymų iš darbdavių gaunate daugiausia (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

- 1) nuolatinio darbo;
- 2) laikino darbo.

17. Kokie darbo pasiūlymai paklausiausi tarp ieškančiųjų darbo (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

- 1) nuolatinio darbo;
- 2) laikino darbo.

18. Ar į Jūsų agentūrą kreipiasi užsienio šalių piliečiai, ieškantys darbo Lietuvoje (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

- 1) taip;
- 2) ne.

19. Prašome nurodyti iki 3 užsienio valstybių, iš kurių žmonės kreipiasi ieškodami darbo:

- 1) \_\_\_\_\_;
- 2) \_\_\_\_\_;
- 3) \_\_\_\_\_.

## 6 PRIEDO TĖSINYS

20. Kokių profesijų atstovai iš užsienio valstybių Jūsų agentūroje dažniausiai ieško darbo Lietuvoje  
(nurodykite iki 5 populiariausių profesijų)?

- 1) \_\_\_\_\_;
- 2) \_\_\_\_\_;
- 3) \_\_\_\_\_;
- 4) \_\_\_\_\_;
- 5) \_\_\_\_\_.
- 6)

21. Ar pasikeitė įdarbintų žmonių kiekis po Konvencijos dėl privačių įdarbinimo agentūrų priėmimo (2005 03 19 d.) (pažymėkite tinkamą variantą)?

- 1) Padidėjo;
- 2) Sumažėjo;
- 3) Nepasikeitė;
- 4) Agentūra įsteigta po Konvencijos priėmimo, todėl negali lyginti .

### Įdarbinimas užsienyje

22. Kuriose užsienio šalyse padedate įdarbinti savo klientams?

---

---

---

---

23. Kokios šalys populiariausios tarp norinčių įsidarbinti užsienyje (nurodykite iki 3 populiariausių šalių)?

- 1) \_\_\_\_\_;
- 2) \_\_\_\_\_;
- 3) \_\_\_\_\_;

24. Ar į Jūsų agentūrą kreipiasi užsienio darbdaviai (pažymėkite tinkamą variantą)?

- 1) taip;
- 2) ne.

## 6 PRIEDO TĖSINYS

25. Kokių profesijų darbuotojų labiausiai ieško užsienio darbdaviai (*nurodykite iki 5 populiariausių profesijų*)?

- 1) \_\_\_\_\_;
- 2) \_\_\_\_\_;
- 3) \_\_\_\_\_;
- 4) \_\_\_\_\_;
- 5) \_\_\_\_\_.

26. Kokių profesijų atstovai Jūsų agentūroje labiausiai ieško darbo užsienyje (*nurodykite iki 5 populiariausių profesijų*)?

- 1) \_\_\_\_\_;
- 2) \_\_\_\_\_;
- 3) \_\_\_\_\_;
- 4) \_\_\_\_\_;
- 5) \_\_\_\_\_.

27. Ar po Lietuvos įstojimo į Europos Sąjungą (2005m. gegužės 1d.) pasikeitė ieškančių darbo užsienyje skaičius (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

- 1) Padidėjo;
- 2) Sumažėjo;
- 3) Nepasikeitė;
- 4) Agentūra įsteigta po įstojimo į ES, todėl negali lyginti .

**Ačiū, kad dalyvavote apklausoje!**



**Gerbiamas (-a) respondente,** ši apklausa skirta išsiaiškinti visuomenės nuomonę apie įdarbinimo agentūrų ir darbo biržos veiklą vykdančią užimtumo politiką Šiaulių mieste.

Būtume dėkingi, jei sutiktumėte dalyvauti mūsų vykdomoje apklausoje ir atsakytumėte į pateiktus anketos klausimus. Apklausa yra anoniminė. Duomenys bus naudojami tik apibendrinti. Nurodymai, kaip atsakyti į klausimus, yra pateikti anketoje, todėl Jums neturėtų iškilti sunkumų ją pildant.

Tyrimą atlieka Rasa Petraitytė, Šiaulių universiteto studentė.

Iš anksto dėkojame, kad sutikote dalyvauti tyrime!

1. Jūsų lytis (*pažymėkite tinkamą variantą*):

- 1) Moteris
- 2) Vyras

2. Jūsų amžius (*pažymėkite tinkamą variantą*):

- 5) 18 – 25 metų;
- 6) 26 – 30 metų;
- 7) 31 – 45 metų;
- 8) 45 – 50 metų;
- 9) 50 metų ir vyresni.

3. Jūsų išsilavinimas (*pažymėkite tinkamą variantą*):

- 1) Aukštasis;
- 2) Aukštesnysis;
- 3) Profesinis;
- 4) Vidurinis;
- 5) Pagrindinis;
- 6) Pradinis.

4. Ar šiuo metu Jūs ieškote darbo (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

- 1) Taip, aktyviai ieškau darbo;
- 2) Ne, šiuo metu dirbu (mokausi);
- 3) Dirbu, bet dairausi kito darbo.

5. Kokius darbo paieškos būdus naudojate, ieškodami darbo (*pažymėkite tinkamus variantus*)?

- 1) Kreipiatės į darbo biržą;
- 2) Kreipiatės į įdarbinimo agentūras;
- 3) Stebite darbo skelbimus internete ar laikraščiuose;

- 4) Ieškote darbo pažyстамų ar draugų pagalba;
- 5) Rašote skelbimus į spaudą;
- 6) Ieškote darbo užsienyje.

6. Ar esate naudojęsi darbo biržos paslaugomis (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

- 1) Taip;
- 2) Ne.

7. Kuriomis darbo biržos paslaugomis naudojotės (*pažymėkite tinkamus variantus*)?

- 1) Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugos;
- 2) Darbo biržos informacinė sistema (skelbimų internetiniame darbo biržos tinklalapyje skaitymas, CV duomenų bazėje skelbimas ir pan.);
- 3) Profesinio mokymo paslaugos;
- 4) Neformalaus švietimo paslaugos;
- 5) Remiamo įdarbinimo paslaugos;
- 6) Bedarbių neterminuoto įdarbinimo rėmimo paslaugos, steigiant darbo vietas;
- 7) Darbo rotacijos paslaugos;
- 8) Kita

---

---

---

8. Ar buvote patenkintas suteiktomis paslaugomis (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

- 1) Taip;
- 2) Ne.

9. Jūsų nuomone, dėl kurios priežasties, vertėtų registruotis darbo biržoje (*pažymėkite tinkamus variantus*)?

- 1) Susirasti nuolatinį ar laikiną darbą;
- 2) Dėl pažymos socialinei pašalpai gauti;
- 3) Dėl nedarbo draudimo išmokos;
- 4) Kita

---

---

---

10. Ar esate naudojęsi įdarbinimo agentūrų paslaugomis (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

- 1) Taip;
- 2) Ne.

11. Kokiomis įdarbinimo agentūrų paslaugomis naudojotės (*pažymėkite tinkamus variantus*)?

- 1) Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugomis Lietuvoje;
- 2) Įdarbinimo tarpininkavimo paslaugomis užsienyje;
- 3) Mokesčių gražinimo paslaugos dirbusiems užsienyje;
- 4) Profesijos kėlimo / keitimo kursai;
- 5) Kita

---

---

---

12. Ar buvote patenkintas suteiktomis paslaugomis (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

- 1) Taip;
- 2) Ne.

13. Jūsų nuomone, dėl kokios priežasties, vertėtų registruotis įdarbinimo agentūrose?

- 1) Susirasti nuolatinį ar laikiną darbą;
- 2) Dėl galimybės įsidarbinti užsienyje;
- 3) Dėl galimybės įsidarbinti ne pagal specialybę;
- 4) Kita

---

---

---

14. Jūsų nuomone, kiek darbo biržos ir įdarbinimo agentūros yra naudingos (*pažymėkite tinkamą variantą*)?

- 1) Labai naudingos;
- 2) Naudingos;
- 3) Iš dalies naudingos;
- 4) Nenaudingos.

**Ačiū, kad dalyvavote apklausoje!**