

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Rasos Karmonaitės  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas  
Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinis  
reguliavimas Lietuvoje**

Vadovas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas  
Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius 2009

## TURINYS

TURINYS .....	2
ĮVADAS .....	3
1. UŽIMTUMO RĖMIMO SISTEMA .....	5
1.1. Užimtumo rėmimo sistemos subjektai .....	6
1.1.1. <i>Ieškantys darbo asmenys</i> .....	7
1.1.2. <i>Darbo rinkoje papildomai remiami asmenys</i> .....	9
1.2. Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų sistema .....	14
1.3. Lietuvos užimtumo rėmimo sistemos raida .....	16
2. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ IR UŽIMTUMO RĖMIMO PROGRAMŲ SAMPRATA .....	20
2.1. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas .....	21
2.2. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalusis švietimas .....	23
2.3. Remiamasis įdarbinimas .....	26
2.3.1. <i>Įdarbinimas subsidijuojant</i> .....	26
2.3.2. <i>Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas</i> .....	28
2.3.3. <i>Viešieji darbai</i> .....	30
2.4. Parama darbo vietoms steigti .....	33
2.4.1. <i>Darbo vietų steigimo subsidijavimas</i> .....	34
2.4.2. <i>Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas</i> .....	36
2.4.3. <i>Savarankiško užimtumo rėmimas</i> .....	39
2.5. Darbo rotacija.....	41
2.6. Užimtumo rėmimo programų samprata .....	42
2.6.1. <i>Užimtumo didinimo programa</i> .....	43
2.6.2. <i>Kitos užimtumo rėmimo programos</i> .....	44
3. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ IR UŽIMTUMO RĖMIMO PROGRAMŲ FINANSAVIMAS LIETUVOJE .....	46
3.1. Užimtumo fondas .....	46
3.2. Europos socialinis fondas .....	48
4. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ TAIKYMO IR EFEKTYVUMO STATISTINĖ ANALIZĖ .....	50
IŠVADOS .....	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	57
SANTRAUKA .....	62
SUMMARY .....	63

## IVADAS

Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinis reguliavimas Lietuvoje – nauja ir ypatingai aktuali tema. Tema laikytina nauja dėl to, kad užimtumo rėmimo priemonių sistema galutinai susiformavo tik 2006 metais priėmus Užimtumo rėmimo įstatymą, iki tol egzistavęs teisinis reguliavimas buvo orientuotas į pasyvią darbo rinkos politiką, užimtumo skatinimo priemones paliekant nuošalyje. Temos aktualumą lemia visų pirma tai, kad ji susijusi su jautriausiomis socialinėmis problemomis – asmens integracija į visuomenę, pragyvenimo šaltinio užtikrinimu, individo tobulėjimu, savęs realizavimu ir socialinio saugumo užtikrinimu. Tačiau ypatingą aktualumą ši tema įgauna ekonomikos nuosmukio fone. Augant nedarbo lygiui, auga užimtumo rėmimo priemonių taikymo poreikis, todėl ekonominio sunkmečio sąlygomis ypatingai svarbus tikslus šių priemonių teisinio reguliavimo suvokimas ir kritiškas požiūris į jį.

Šio darbo tikslas – išanalizuoti esamą aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinį reguliavimą Lietuvoje. Siekiant šio tikslo, keliami tokie pagrindiniai uždaviniai: 1) aptarti bendrus Lietuvos užimtumo rėmimo sistemos bruožus; 2) išanalizuoti esamą aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinį reguliavimą ir kritiškai jį įvertinti; 3) išnagrinėti aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų finansavimą; 4) atlikti Lietuvos darbo biržos pateikiamos aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo statistikos tyrimą.

Darbo objektas – aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinis reguliavimas.

Rašant darbą naudojami tokie pagrindiniai metodai: loginės analizės metodas, kurio pagalba bus tiriamas atskirų užimtumo rėmimo priemonių teisinis reguliavimas ir taikymas, sisteminės analizės metodas, kuriuo atskiros užimtumo rėmimo priemonės bus nagrinėjamos kaip vientisa, glaudžiais vidiniais ryšiais susijusi sistema, istorinis, kurio pagalba bus išanalizuota užimtumo rėmimo sistemos raida Lietuvoje ir statistinis, kuriuo bus bandoma aptarti praktinį užimtumo rėmimo priemonių taikymą.

Darbe remiamasi tokiais pagrindiniais šaltiniais: Užimtumo rėmimo įstatymu, aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymą detalizuojančiais poįstatyminiais teisės aktais, moksline darbo teisės literatūra (doc. dr. V. Tiažkijaus monografija Darbo teisė: teorija ir praktika), Lietuvos darbo biržos ir Statistikos departamento pateikiamais statistiniais duomenimis.

Darbe išskiriamos keturios pagrindinės struktūrinės dalys: 1) Užimtumo rėmimo sistema; 2) Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų samprata 3) Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų finansavimas Lietuvoje; 4) Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo ir efektyvumo statistinė analizė.

## 1. UŽIMTUMO RĖMIMO SISTEMA

Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme<sup>1</sup> užimtumo rėmimo sistema (doktrinoje dar vartojama sąvoka „užimtumo skatinimo sistema“) apibrėžiama kaip ieškančių darbo asmenų užimtumui remti taikomų teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių visuma. Šios sistemos tikslas – siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą, šio tikslo siekiama derinant darbo pasiūlą<sup>2</sup> ir paklausą<sup>3</sup>, taip siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą, bei didinant darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes.

Minėtas užimtumo rėmimo priemonės galima suskirstyti į tris pagrindines grupes:

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

Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-08-03 įsakymu Nr. A1-227 patvirtintame Užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos apraše<sup>4</sup> nurodyta, kad šių paslaugų tikslas – padėti ieškantiems darbo asmenims planuoti profesinę karjerą, susirasti tinkamą darbą ir įsidarbinti, o darbdaviams – apsirūpinti tinkamais darbuotojais. Užimtumo rėmimo bendrąsias paslaugas sudaro informavimo, konsultavimo, tarpininkavimo įdarbinant ir užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimo paslaugos. Pabrėžtina, kad užimtumo rėmimo bendrosios paslaugos nėra šio darbo dalykas, todėl jos nebus detaliau aptariamoms.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės – tai dar viena užimtumo skatinimo forma, Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo<sup>5</sup> 3 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad šiomis priemonėmis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą. Šios priemonės grindžiamos principu, kad žmogus turi pats užsidirbti gyvenimui, o valstybės pareiga apsiriboja prielaidų jo užimtumui sudarymu.

---

<sup>1</sup> Žinios, 2006, Nr. 73-2762;

<sup>2</sup> *Darbo jėgos pasiūla* – galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais žmonių skaičius ir jų socialinė-demografinė bei profesinė-kvalifikacinė struktūra. Darbo jėgos pasiūla plačiąja prasme aprėpia užimtuosius ir bedarbius, siaurąja prasme – tik bedarbius (DAMIDAVIČIUS M. et al. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998, P. 24).

<sup>3</sup> *Darbo jėgos paklausa* – tai visuomeninės darbo jėgos poreikio, kurio panaudojimui yra atitinkamos gamybos priemonės (darbo vietos) ir darbo apmokėjimo fondas, apimtis ir struktūra darbo rinkoje. Darbo jėgos paklausos apimtį plačiąja prasme apibūdina darbuotojų skaičius plius laisvų darbo vietų skaičius. Darbo jėgos paklausą siaurąja prasme apibūdina tokie rodikliai kaip darbo biržose užregistruotų laisvų darbo vietų skaičius, darbdavių paraiškų dėl darbuotojų skaičius, darbo vietų vakantiškumo lygis. (DAMIDAVIČIUS M. et al. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998, P. 23).

<sup>4</sup> Žinios, 2006, Nr. 88-3476);

<sup>5</sup> Žinios, 2004, Nr. 4-26;

Lietuvos darbo birža įgyvendina kelių rūšių aktyvias darbo rinkos politikos priemones: įgyti naują, tobulinti turimą profesinę kvalifikaciją arba tiesiog susipažinti su profesijomis asmenys siunčiami į bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinio mokymo bei neformalaus švietimo priemones; darbo rinkoje papildomai remiami asmenys gali būti įdarbinami remiamojo įdarbinimo priemonių pagalba; naujas darbo vietas steigti ir jose įdarbinti darbo biržos siunčiamus asmenis darbdaviai skatinami skiriant paramą darbo vietoms steigti; nuolatinį darbuotojų atostogų metu darbo rotacijos priemonės pagalba juos pakeičia laikini darbo biržos siunčiami asmenys. Išsamiau konkrečios aktyvios darbo rinkos politikos priemonės bus aptariamos kituose šio darbo skyriuose.

Trečioji užimtumo rėmimo priemonių grupė – užimtumo rėmimo programos. Šių programų sąvoka Lietuvos Respublikos teisės aktuose nėra įtvirtinta. Užimtumo rėmimo įstatyme tik abstrakčiai išvardijamos šių programų rūšys: nedarbo prevencijos; teritorinės užimtumo rėmimo; gyventojų teritorinio mobilumo skatinimo; imigrantų, tautinių mažumų integravimo į darbo rinką; darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumo rėmimo ir kitos. Užimtumo rėmimo programos rengiamos ir finansuojamos konkrečiais kompetentingų institucijų priimtais sprendimais, atsižvelgiant į jų poreikį ir svarbą. Dėl teisinio šių programų reguliavimo abstraktumo, jų aptarimas šiame darbe pakankamai komplikotas.

Svarbu paminėti, kad reikšmingą vaidmenį Lietuvos užimtumo politikoje atlieka Lisabonos strategija. Jos esmė – 2000 m. Lisabonoje vykusioje Europos Vadovų taryboje buvo iškeltas tikslas iki 2010 m. paversti Europos Sąjungos ekonomiką dinamiškiausia ir konkurencingiausia ekonomika pasaulyje. Tačiau po pirmųjų penkerių strategijos įgyvendinimo metų paaiškėjo, kad užsibrėžti tikslai pasiekti nebus, todėl Lisabonos strategija buvo pakeista pagrindines pastangas nukreipiant į ekonomikos augimą bei užimtumo didinimą. Pagrindiniai šios strategijos tikslai užimtumo srityje yra: 1) pritraukti į darbo rinką bei joje išlaikyti daugiau žmonių, užtikrinant kokybišką ir saugų užimtumą, modernizuojant darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas; 2) gerinti darbuotojų ir įmonių gebėjimus prisitaikyti; 3) mažinti struktūrinę nedarbą daugiau investuojant į žmones. 2006 m. priimtas Užimtumo rėmimo įstatymas, įvardijamas kaip viena svarbiausių politinių priemonių, įgyvendintų siekiant šioje strategijoje iškeltų tikslų.

### **1.1. Užimtumo rėmimo sistemos subjektai**

Iki 2006 m. priimto Užimtumo rėmimo įstatymo, užimtumo rėmimo sistemos subjektais buvo laikomi tik bedarbiai. Nuo 2006 m. šios sistemos subjektų ratas išsiplėtė, atsirado nauja, *ieškančio darbo asmenys*, koncepcija, kaip atskira subjektų grupė išskiriami darbo rinkoje papildomai remiami asmenys. Kadangi aktyvios darbo rinkos politikos priemonės ir užimtumo rėmimo programos taikomos kaip tik šiam subjektų ratui, toliau tikslinga aptarti šias asmenų grupes.

### 1.1.1. *Ieškantys darbo asmenys*

Plačiaja prasme ieškantis darbo asmuo, tai kiekvienas asmuo, kuris neturi darbo ir stengiasi jį surasti, nepriklausomai nuo to, ar tas asmuo yra užsiregistravęs darbo biržoje, taip pat asmuo, turintis darbą, tačiau norintis jį pakeisti. Nors ieškančių darbo asmenų sąvoka ryškiai dominuoja Užimtumo rėmimo įstatyme, ši asmenų kategorija įstatyme nėra apibrėžta ir suprantama kaip bendrinė<sup>6</sup>. Tačiau ieškančių darbo asmenų sąvoka pateikiama jau minėto Užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo 4 punkte. Jame nurodyta, kad *ieškantys darbo asmenys* – tai bedarbiai ir išpėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai, asmenys, nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo, bei kiti asmenys, siekiantys užimtumo, norintys keisti darbą ar pasirinkti profesiją. Taigi, tarp ieškančio darbo asmens ir bedarbio sąvokų negali būti dedamas lygybės ženklas – bedarbiais laikoma tik dalis ieškančių darbo asmenų.

Ieškantys darbo asmenys yra registruojami teritorinėse darbo biržose. Jų registravimas ir apskaita vykdomi siekiant surinkti bendrą informaciją apie besikreipiančius į darbo biržas asmenis, stebėti ir prognozuoti pokyčius darbo rinkoje, bei numatyti konkrečių užimtumo skatinimo priemonių poreikį. Vadovaujantis Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-28 įsakymu Nr. A1-207 patvirtintu Ieškančių darbo asmenų registravimo ir apskaitos teritorinėse darbo biržose sąlygų ir tvarkos aprašu<sup>7</sup>, darbo biržose pagal jų nurodytą gyvenamąją vietą registruojami: nedirbantys asmenys (neturintys darbo darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys pagal dieninę mokymo formą); išpėti apie atleidimą iš darbo asmenys; asmenys, kuriems Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nustatė darbingumo lygį ar neįgalumo lygį arba profesinės reabilitacijos paslaugų poreikį bei kiti asmenys. Registruojantis darbo biržoje, asmeniui suteikiamas vienas iš šių statusų:

– bedarbio;

---

<sup>6</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 150 P.

<sup>7</sup> Žinios, 2006, Nr. 84-3321;

- dirbančio ir ieškančio darbo asmens;
- ieškančio darbo asmens ir turinčio įspėjimą apie atleidimą iš darbo;
- besimokančio ir ieškančio darbo asmens;
- pensinio amžiaus ieškančio darbo asmens;
- netekusio bedarbio statuso ieškančio darbo asmens.

Pagal šį statusą apskaitomi ieškantys darbo asmenys. Jiems suteiktas statusas gali būti sustabdomas arba keistis, keičiantis sąlygoms, pavyzdžiui dirbantis ir ieškantis darbo asmuo, gavęs įspėjimą apie atleidimą iš darbo, patenka į ieškančių darbo asmenų, turinčių įspėjimą apie atleidimą iš darbo grupę.

Tikslinga išsamiau aptarti bedarbio sąvoką ir statusą. Nedarbo socialinio draudimo įstatyme pateikiamas toks bedarbio sąvokos apibrėžimas: *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. Taigi, kad asmeniui būtų suteiktas bedarbio statusas reikia, kad jis atitiktų visus šiuos požymius:

- asmuo niekur nedirba, t. y. neturi jokio darbo ir negauna uždarbio dėl ne nuo jo priklausančių priežasčių;

- asmuo yra darbingo amžiaus, tai reiškia, kad jis yra vyresnis nei 16 metų amžiaus, bet jaunesnis, nei Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo<sup>8</sup> nustatyto senatvės pensijos amžiaus (šiuo metu moterims – 60 metų, vyrams – 62 metai ir 6 mėnesiai);

- asmuo yra darbingas, darbingumas – nuo sveikatos būklės priklausantis žmogaus gebėjimas ir galimybė dirbti darbus, nereikalaujančius specialių žinių, kvalifikacijos ir įgūdžių.<sup>9</sup> Asmenų neįgalumo ir darbingumo lygį, vadovaudamasi Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymu<sup>10</sup>, nustato Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba. Pabrėžtina, kad darbingas ir darbingo amžiaus asmuo nėra tapačios sąvokos, nes darbingo amžiaus asmuo gali būti nedarbingas dėl savo sveikatos būklės;

- asmuo nesimoko pagal dieninę studijų formą, tai reiškia, kad bedarbio statusui įgyti netrukdo tai, kad asmuo mokosi pagal kitokią, pavyzdžiui, neakivaizdinę, studijų formą;

- asmuo yra įsiregistravęs darbo biržoje, kaip ieškantis darbo;

- asmuo yra pasirengęs dalyvauti aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse, čia verta paminėti, kad asmenims, dalyvaujantiems tokiose priemonėse, bedarbio statusas

<sup>8</sup> Žinios, 1994, Nr. 59-1153, 2005, Nr. 71-2555;

<sup>9</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 153;

<sup>10</sup> Žinios, 1991, Nr. 36-969, 2004, Nr. 83-2983;



laikinai sustabdomas dalyvavimo priemonėse laikotarpiui, asmenims atsisakiusiems dalyvauti aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse bedarbio statusas stabdomas trijų mėnesių laikotarpiui. Tokiu atveju tokio asmens statusas keičiasi iš bedarbio į netekusio bedarbio statuso ieškančio darbo asmens. Praėjus nustatytiems laikotarpiams bedarbio statusas asmeniui atnaujinamas.

Asmenų, netekusių bedarbio statuso, registracija darbo biržoje nutraukiama, bet nepaisant priešasčių, dėl kurių ši registracija nutraukta, asmuo gali pakartotinai registruotis darbo biržoje, tačiau bedarbio statusas jiems gali būti suteikiamas ne anksčiau nei po 6 mėnesių nuo šio statuso netekimo. Registruojantis darbo biržoje anksčiau nei po 6 mėnesių po šio statuso netekimo, asmenims suteikiamas netekusio bedarbio statuso, ieškančio darbo asmens statusas.

Kai asmeniui suteikiamas bedarbio statusas, darbo biržos darbuotojas, nustato bedarbio priklausomumą darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims. Priklausymas kuriai nors darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupei reiškia, kad dėl tam tikrų priešasčių (sveikatos būklės, socialinės padėties, darbo įgūdžių ar žinių stokos ir pan.) asmeniui pačiam sudėtinga susirasti jo išsilavinimą ir kvalifikaciją atitinkantį darbą, todėl į pagalbą jam turi ateiti valstybė. Toliau tikslinga išsamiau aptarti asmenų, kuriems gali būti suteikiamas darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų statusas, grupes.

### *1.1.2. Darbo rinkoje papildomai remiami asmenys*

Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnyje pateikiamas darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupių sąrašas, joms priskiriami asmenys, kurie turi arba gali turėti sunkumų įsitvirtinant darbo rinkoje. Šios asmenų grupės išskiriamos, siekiant padėti joms integruotis į darbo rinką. Darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumui remti taikomos tikslinės aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurioms įgyvendinti naudojamos valstybės lėšos. Taigi darbo rinkoje papildomai remiami:

- 1) neįgalieji, kuriems nustatytas iki 40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I ir II invalidumo grupė) arba sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis;
- 2) neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvo neįgalumo lygis;

Neįgalusis – asmuo, kuriam Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo<sup>11</sup> nustatyta tvarka pripažintas neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 procentų darbingumo lygis ir (ar) nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė. Neįgalieji diferencijuojami pagal jų

---

<sup>11</sup> Žinios, 1991, Nr. 36-969, 2004, Nr. 83-2983;

neįgalumo lygį, siekiant optimaliai užtikrinti labiausiai socialiai pažeidžiamų, didžiausią neįgalumo lygį turinčių asmenų interesus. Pirmajai kategorijai priskiriamiems asmenims, t. y. tiems, kuriems nustatytas iki 40 procentų darbingumo lygis, arba sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis, numatyta daugiau teisinių galimybių, skatinant jų užimtumą, plačiau apie tai – kituose šio darbo skyriuose.

3) rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba šeimoje, šeimynoje ar vaikų globos institucijoje, – iki jiems sukaks 25 metai. Ši asmenų grupė prie darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų priskiriama tik nuo 2007 m. birželio 1 dienos. Jos atsiradimą lėmė darbo rinkoje susiklosčiusi situacija, kai asmeniui, neturinčiam darbo patirties tapo sunku įsidarbinti ir įsitvirtinti darbo rinkoje, taip pat įstatymo leidėjo prielaida, kad šiai grupei suteikus papildomas garantijas darbo rinkoje, ilgainiui pradės gerėti ir bendra šalies kriminogeninė situacija.

4) baigę profesinės reabilitacijos programas asmenys. Manytina, kad šios grupės priskyrimą prie darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų, lėmė tai, kad profesinės reabilitacijos metu atkuriami neįgaliojo asmens gebėjimai dalyvauti darbo rinkoje, todėl padidėja jo įsitvirtinimo darbo rinkoje galimybės, tačiau reikia pripažinti, kad laiku nerealizavus įgytų įgūdžių, pati profesinės reabilitacijos programa prarastų savo reikšmę. Todėl papildomos garantijos šiai asmenų grupei, įtvirtina dalyvaujant profesinės reabilitacijos programoje pasiektus rezultatus. Tikslinga paminėti, kad šie asmenys yra papildomai remiami darbo rinkoje tik jei jie kreipiasi į teritorinę darbo biržą per 6 mėnesius nuo profesinės reabilitacijos baigimo dienos.

5) pradedantys darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją asmenys. Darbo rinkos požiūriu tai neturintys darbo mokymo įstaigų absolventai, įgiję profesiją ar specialybę, taip pat baigusieji bedarbių profesinį mokymą pagal įgytą kvalifikaciją, nepriklausomai nuo jų amžiaus, jei jie kreipiasi į darbo biržą per 6 mėnesius nuo specialybės ar profesijos įgijimo<sup>12</sup>. Vis dėlto tikslinga paminėti, kad remiantis Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktu aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimu<sup>13</sup>, šios grupės asmenų šansai įsidarbinti vertinami geriausiai iš visų darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupių.

6) ilgalaikiai bedarbiai – tai asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos. Remiantis Darbo ir socialinių tyrimų

---

<sup>12</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 155;

<sup>13</sup> Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. IV mokslinio tyrimo etapo ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 lapkričio 29 d.] Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf> >;

instituto 2001 metais atliktu specialiu ilgalaikių bedarbių sociologiniu tyrimu,<sup>14</sup> darytina išvada, kad ilgalaikis nedarbas didina asmenų riziką tapti skurstančiais, 2001 m. didžioji dalis ilgalaikių bedarbių (88 procentai), priklausė žemiausiam Lietuvos gyventojų socialiniam sluoksniui. Kaip teigia B. Gruževskis, neigiami ilgalaikio nedarbo padariniai dažniausiai yra susiję su šeimos iširimu, nedirbančios asmens hospitalizacija, stacionariu psichiatrinio gydymu, savižudybėmis ar suicidiniais mėginimais, nusikalstama veikla ir vaikų, augančių ilgalaikio bedarbio šeimoje socialinio kapitalo (išsilavinimo, laisvalaikio, draugų ir pan.) sumažėjimu.<sup>15</sup> Ilgalaikiams bedarbiams be šių priežasčių, papildoma parama darbo rinkoje reikalinga dar ir dėl to, kad ilgą laiką neturėdami darbo jie apskritai praranda suinteresuotumą juo, nerealizuodami savęs palūžta kaip asmenybės, kuo ilgiau užsitęsia ši situacija, tuo sudėtingiau grąžinti tokius asmenis į darbo rinką.

7) vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys. Šie asmenys išskiriami į atskirą grupę, nes netekus turimo darbo, dėl amžiaus jiems sudėtinga persiorientuoti pagal darbo rinkos pokyčius, kelti turimą kvalifikaciją arba įgyti naują, o darbdaviai vengia įdarbinti priešpensinio amžiaus asmenis vien todėl, kad naujo darbuotojo parengimas darbui taip pat reikalauja laiko ir finansinių sąnaudų, kurios atsiperka tik darbuotojui išdirbus tam tikrą laiką, todėl įdarbinti asmenį, kuris greitu laiku sukaks pensinį amžių jiems dažnai finansiškai nenaudinga, be to reikia pastebėti, kad dėl amžiaus gali būti sumažėjęs tokių asmenų darbingumas.

8) 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 (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu). Priskirdamas šią grupę prie papildomai darbo rinkoje remiamų asmenų, įstatymų leidėjas išsako savo požiūrį į motinystę (tėvystę) kaip į valstybės puoselėjamą gėrį. Asmuo, faktiškai auginantis vaiką ilgesnį laiką, praranda turimus darbo įgūdžius, todėl jam gali būti sudėtinga grįžti į darbo rinką, be to dėl būtinybės prižiūrėti vaiką yra ribojamos šių asmenų galimybės kelti kvalifikaciją, jiems sunkiau išvykti ar susirasti darbą toliau nuo namų. Vis dėlto šių asmenų galimybės įsidarbinti darbo rinkoje be aktyvių darbo rinkos priemonių pagalbos, remiantis anksčiau minėto Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo rezultatais vertinamos taip pat optimistiškai kaip ir darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją pradedančių asmenų.

9) grįžę iš laisvės atėmimo vietų asmenys, kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai. Šiai asmenų grupei grįžti į darbo rinką sudėtingiau nei kitiems

---

<sup>14</sup> Ilgalaikio nedarbo tyrimo rezultatai. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 vasario 17d.] Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/UserDispForm.aspx?ID=2401>>;

<sup>15</sup> GRUŽEVSKIS, B. *Žmogaus socialinė raida. Užimtumas*. Vilnius: Justitia, 2008, P. 83;

jau vien dėl neigiamo visuomenės požiūrio į teistus asmenis, kuris sąlygoja ir darbdavių vengimą priimti į darbą tokius asmenis. Tačiau tokių asmenų integracija į darbo rinką svarbi ne vien ekonominiu (dažniausiai tai visiškai sveiki ir darbingi asmenys, turintys didelį darbinį potencialą, tačiau stokojantys kvalifikacijos ar darbo patirties), bet ir nusikalstamumo prevencijos požiūriu – įdarbinus tokius asmenis, jiems suteikiama ne tik veikla, bet ir pajamų šaltinis, todėl mažėja tikimybė, kad jie dar kartą įvykdys nusikalstamą veiktą. Šie asmenys yra papildomai darbo rinkoje remiami tik tais atvejais, kai kreipiasi į teritorinę darbo biržą per 6 mėnesius nuo grįžimo iš laisvės atėmimo vietos.

10) iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų asmenys. Ši grupė negali būti tapatinama su ilgalaikiais bedarbiais. Nes asmens pripažinimą ilgalaikiu bedarbiu lemia bedarbio statuso turėjimo laikas, o šiai grupei priskiriami asmenys, faktiškai nedirbę dvejus metus iki įsiregistravimo darbo biržoje, nepaisant to, kada jiems buvo suteiktas bedarbio statusas.

11) priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas. Šie asmenys yra papildomai remiami darbo rinkoje, jei jie kreipiasi į teritorinę darbo biržą per 6 mėnesius nuo psichologinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programos baigimo. Lietuvos Respublikos Seimo 2004-04-08 nutarimu Nr. IX-2110 patvirtintoje Nacionalinėje narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos 2004–2008 metų programoje<sup>16</sup> teigiama, kad aukštas nedarbo lygis, žmonių neužimtumas, išsilavinimo stoka, žemas pragyvenimo lygis yra pagrindiniai narkomanijos atsiradimo ir plitimo veiksniai. Asmenų, priklausomų nuo narkotinių ir psichotropinių medžiagų, reintegraciją į darbo rinką, apsunkina socialinė atskirtis bei tolerancijos stoka. 2005 m. Pilietinės visuomenės instituto atliktos Lietuvos gyventojų vertybinės apklausos duomenimis<sup>17</sup> per pastaruosius metus labiausiai didėjo nepakanta asmenims, priklausomiems nuo narkotinių ir psichotropinių medžiagų – net 96 % Lietuvos gyventojų nenorėtų gyventi kaimynystėje su asmenimis, priklausomais nuo narkotinių ir psichotropinių medžiagų (1999 m. šis rodiklis siekė 88 %). Šie skaičiai – dar vienas įrodymas, kad norėdama stabdyti narkomanijos plitimą, valstybė privalo nustatyti tam tikras garantijas asmenims, baigusiems psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas.

12) prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas. Į prekiautojų žmonėmis rankas dažniausia patenka

---

<sup>16</sup> Žin., 2004, Nr. 58-2041;

<sup>17</sup> Lietuvių tolerancija bendrapiliečiams mažta [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 02 17] Prieiga per internetą <www.civitas.lt>;

moters. Tarptautinės migracijos organizacijos duomenimis<sup>18</sup> prekybos moterimis aukų išsilavinimas yra žemesnis nei šalies vidurkis, t.y. daugiau nei pusė moterų turi ne didesnę kaip vidurinę išsilavinimą. Šiek tiek daugiau nei pusė merginų neturi jokios specialybės, todėl joms ypatingai sunku susirasti darbą. Tik 14,4 procento prekybos žmonėmis aukų prieš patekdamos į prekeivių žmonėmis rankas turėjo nuolatinį darbą, daugiau nei pusė buvo bedarbės, kitos dirbo atsitiktinius darbus, mokėsi arba studijavo. Prekybos žmonėmis aukos patiria dideles traumas, kurios lieka visam gyvenimui, kaltės ir savęs nuvertinimo jausmas dažnai jas lydi visą gyvenimą. Išsiugdyti psichologiniai barjerai ir kvalifikacijos stoka lemia, kad prekybos žmonėmis aukos sunkiai integruojasi į darbo rinką, todėl jiems reikalinga papildoma valstybės parama.

13) turintys teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą asmenys. Papildomas šių asmenų užimtumo ir socialines garantijas nustato Lietuvos Respublikos valstybinės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas<sup>19</sup>. Jame nurodoma, kad šiomis garantijomis norima sušvelninti neigiamas socialines pasekmes, siekiant užtikrinti saugų bei nenutrūkstamą Ignalinos atominės elektrinės darbą iki eksploatavimo pabaigos. Į šią darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupę nepatenka asmenys, priimti Ignalinos atominės elektrinės eksploatavimo nutraukimo darbams, ir asmenys, dirbantys Ignalinos atominėje elektrinėje pasibaigus jos antrojo bloko eksploatavimo licencijai. Kaip papildoma garantija minėtame įstatyme numatyta galimybė atleidžiamiesiems ir atleistiems iš darbo Ignalinos atominės elektrinės darbuotojams pagal jų individualios veiklos planus mokytis lietuvių kalbos iki 12 mėnesių trukmės kursuose. Tai ypač svarbi nuostata, siekiant palengvinti šių asmenų integraciją į darbo rinką, jos svarbą sąlygoja tai, kad net 77 % Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų lietuvių kalbos žinios yra minimalios<sup>20</sup>. Svarbu paminėti, kad šie asmenys laikomi darbo rinkoje papildomai remiamais tik jei išregistruoja darbo biržoje per 6 mėnesius nuo atleidimo iš darbo dienos.

Aptarus asmenų, kurių integracijai į darbo rinką laiduojama valstybės parama, svarbu trumpai aptarti ir institucijų, įgyvendinančių užimtumo rėmimo politiką Lietuvoje, sistemą.

---

<sup>18</sup> Tarptautinė migracijos organizacija, Vilniaus universitetas. Prekyba moterimis. Problema. Prevencija. Pagalba aukoms. – Vilnius: Mokslo aidai, 2004 [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.iom.lt/documents/PZ-soc.darb.LT.pdf>>

<sup>19</sup> Žinios, 2003, Nr. 48-2106.

<sup>20</sup> Ignalinos atominės elektrinės regiono socialinės aplinkos analizė [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.inppregion.lt/get.php?f.6970>>.

## **1.2. Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų sistema**

Užimtumo rėmimo įstatymo 5 straipsnyje nustatyta, kad užimtumo rėmimo politiką, vadovaujantis Užimtumo rėmimo įstatymu ir konsultuojantis su socialiniais partneriais, Lietuvoje įgyvendina: Vyriausybė; Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos; kitos valstybės institucijos ir įstaigos; savivaldybių institucijos ir įstaigos; bei kiti juridiniai ir fiziniai asmenys.

Vyriausybė, įgyvendindama savo kompetenciją užimtumo rėmimo srityje teikia Seimui užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimą reglamentuojančių įstatymų projektus; tvirtina valstybės programas užimtumui remti ir priima nutarimus, būtinus užimtumo rėmimui užtikrinti; koordinuoja ministerijų bei kitų valstybės institucijų ir įstaigų veiklą užimtumui remti.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, pagal Užimtumo rėmimo įstatymą teikia pasiūlymus Vyriausybei dėl užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo; organizuoja ir finansuoja užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą; administruoja Užimtumo fondo lėšas ir viešai skelbia, kaip jos naudojamos; dalyvauja kuriant ir įgyvendinant profesinio mokymo politiką; organizuoja kvalifikacijų poreikio prognostinius tyrimus, bei atlieka kitas teisės aktų jai nustatytas užimtumo rėmimo funkcijas.

Lietuvos darbo birža veikia vadovaudamasi Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-11-13 įsakymu Nr. A1-306 patvirtintais Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatais<sup>21</sup>. Pagal juos ji analizuoja ir derina darbo paklausą ir pasiūlą, kad būtų išlaikyta darbo rinkos pusiausvyra; rengia padėties darbo rinkoje vertinimo ataskaitas bei prognozuoja galimus darbo rinkos pakitimus; registruoja laisvas darbo vietas ir bedarbius; įgyvendina aktyvios darbo rinkos politikos priemones ir užimtumo rėmimo programas bei vertina jų įgyvendinimo efektyvumą; teikia paslaugas bei paramą darbdaviams, siekiantiems apsirūpinti tinkamais darbuotojais; inicijuoja užimtumo rėmimo programų rengimą ir dalyvauja jas rengiant; kartu su socialiniais partneriais vertina padėtį darbo rinkoje bei svarsto priemones darbo rinkos problemoms spręsti; rengia ir įgyvendina nedarbo prevencijos programas grupės darbuotojų atleidimo pasekmėms švelninti; užtikrina teritorinių darbo biržų veiklos efektyvumą, skaidrumą ir atskaitingumą; disponuoja teisės aktų nustatyta tvarka iš Užimtumo fondo ir kitų šaltinių gautomis lėšomis, skirsto jas teritorinėms darbo biržoms, vykdo jų panaudojimo kontrolę

---

<sup>21</sup> Žinios, 2006, Nr. 125-4774;

ir teikia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai finansines atskaitas bei vykdo kitas teisės aktų jai nustatytas funkcijas.

Prie Lietuvos darbo biržos steigiama Trišalė komisija, kuri veikia visuomeniniais pagrindais ir savo veikloje vadovaujasi Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004-01-23 įsakymu Nr. A1-19 patvirtintais Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatais<sup>22</sup>. Šios komisijos veiklos tikslas – nagrinėti darbo rinkos būklės bei darbo rinkos politikos priemonių ir paslaugų įgyvendinimo klausimus. Trišalė komisija sudaroma iš 15 narių – po 5 darbuotojų, darbdavių ir valstybinių institucijų atstovus bei dar vieno nario, turinčio stebėtojo teises, kuri deleguoja Lietuvos savivaldybių asociacija.

Teritorinės darbo biržos aptarnauja joms priskirtose savivaldybių teritorijose gyvenančius ir ieškančius darbo asmenis, taip pat įmones, įstaigas ir organizacijas, įgyvendindamos užimtumo rėmimo priemones, vykdydamos darbo rinkos stebėseną joms priskirtose teritorijose, vertindamos padėtį jose ir atlikdamos kitas, teisės aktuose joms nustatytas funkcijas. Verta paminėti, kad tik teritorinės darbo biržos vykdo užimtumo rėmimo individualios veiklos planavimą. Lietuvoje veikia 46 teritorinės darbo biržos. Prie teritorinių darbo biržų visuomeniniais pagrindais veikia Trišalės komisijos prie teritorinių darbo biržų.

Dar viena reikšminga užimtumo rėmimo politiką įgyvendinanti institucija yra Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Jos veiklą reglamentuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007-08-31 įsakymu Nr. A1-225 patvirtinti Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai<sup>23</sup>. Pagal juos, svarbiausi šios tarnybos uždaviniai yra didinti jaunimo ir suaugusiųjų, tarp jų bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo asmenų, socialinės rizikos grupių, žmonių su negalia ir kitų darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų konkurencingumą darbo rinkoje; užtikrinti profesinio mokymo, orientavimo ir konsultavimo kokybę ir prieinamumą ir pan. Įgyvendindama šiuos uždavinius Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba konsultuoja ieškančius darbo asmenis, koordinuoja jų profesinį mokymą, rengia profesinės reabilitacijos programas, suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija teisės aktų nustatyta tvarka steigia teritorines darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybas; rengia kvalifikacijų poreikio prognozę, dalyvauja įgyvendinant mokymosi visą gyvenimą strategiją ir vykdo kitas teisės aktais jai pavestas funkcijas. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybai įgyvendinti jos uždavinius padeda

---

<sup>22</sup> Žinios, 2004, 17-509;

<sup>23</sup> Žinios, 2007, Nr. 95-3863;

septynios teritorinės darbo rinkos mokymo tarnybos ir vienuolika darbo rinkos mokymo centrų.

Įgyvendinant užimtumo rėmimo politiką dalyvauja ir kitos ministerijos bei valstybės institucijos. Tai – Švietimo ir mokslo ministerija, kuri steigia, reorganizuoja, likviduoja ar pertvarko profesinio mokymo, neformaliojo suaugusiųjų švietimo mokyklas, tvirtina bendruosius profesinio mokymo planus, užsako neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas, tikslinius projektus ir juos finansuoja ir vykdo kitas teisės aktų jai pavestas funkcijas; Ūkio ministerija, kurios pagrindinis tikslas – kurti palankią teisinę ir ekonominę aplinką ūkio plėtrai ir taip užtikrinti visuomenės gerovę bei užimtumą, Finansų ministerija, kuri įgyvendina valstybės finansų politiką taip pat ir užimtumo srityje.

Savivaldybių institucijos dalyvauja vykdamas viešuosius darbus, įgyvendinant Vietinių užimtumo iniciatyvų projektus, organizuojant savarankiško užimtumo rėmimą ir rengiant užimtumo rėmimo programas.

Kiti juridiniai ir fiziniai asmenys pagal Užimtumo rėmimo įstatymą, gali teikti užimtumo rėmimo bendrąsias paslaugas ir pasiūlymus dėl šių paslaugų įgyvendinimo užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančioms institucijoms.

Aptartos institucijos, užimtumo rėmimo politiką įgyvendina konsultuodamosi su socialiniais partneriais. Socialiniai partneriai, 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 veikloje.

### **1.3. Lietuvos užimtumo rėmimo sistemos raida**

Valstybės vaidmuo užimtumo srityje yra visiškai priklausomas nuo joje egzistuojančio ekonominio modelio. Norint pagrįsti šį teiginį, toli pavyzdžių ieškoti nereikia, pakanka grįžti 20 metų atgal į Lietuvos praeitį, kai tarybinė ideologija lėmė utopinį visiško gyventojų užimtumo siekį. Atkūrus nepriklausomybę, valstybei teko persiorientuoti į rinkos ekonomiką, tai lėmė ūkio nuosmukį, užimtumo mažėjimą ir nedarbo lygio augimą. Dėl įvykusių politinių ir ekonominių persitvarkymų, susiformavo poreikis įvykdyti užimtumo politikos reformą. Toliau tikslinga aptarti, kaip užimtumo rėmimo politika buvo įgyvendinama tarybinės ideologijos kontekste ir kaip ji keitėsi atkūrus Lietuvos nepriklausomybę iki 2006 m., kai buvo priimtas Užimtumo rėmimo įstatymas.



Tarybų Sąjungoje teisė į darbą buvo traktuojama kaip „vienas iš svarbiausių liaudies iškovojimų ir neginčijamas socializmo pranašumas“<sup>24</sup>. Teisė į darbą deklaruota kaip absoliuti asmens teisė ir valstybė privalėjo realiai garantuoti šios teisės įgyvendinimą. Vis dėlto net ir vyraujant tokiai ideologijai, spartėjant mokslo ir technikos pažangai vis aktualesnė darėsi gyventojų užimtumo problema.

Piliečiai savo teisę į darbą, pagal tuo metu galiojusį reguliavimą, galėjo realizuoti dviem būdais: savarankiškai sudarydami darbo sutartį arba sudarydami darbo sutartį su valstybės ar visuomeninių organų pagalba arba tarpininkavimu. Antruoju atveju kalbama apie įdarbinimą. Pagal tuo metu vyravusią sampratą, įdarbinimas – tai sistema valstybės ir visuomeninių organų įgyvendinamų organizacinių teisinių priemonių, kurių tikslas – padėti piliečiams gauti darbo, atitinkančio jų specialybę ir kvalifikaciją, arba įsigyti gamybinę profesiją, taip pat aprūpinti įmones, įstaigas, organizacijas kadrais.<sup>25</sup> Įdarbinimo organai suteikdavo piliečiams dvejopą pagalbą: teikė informaciją apie esančias konkrečioje vietovėje laisvas darbo vietas bei išduodavo suinteresuotiems asmenims siuntimus į darbą. Šie siuntimai vienais atvejais turėjo tik rekomendacinę galią, tada administracija galėdavo nepriimti siunčiamo piliečio į darbą, kitais atvejais toks siuntimas administracijai buvo privalomas, tačiau siunčiamam asmeniui – ne. Siuntimai, turintys privalomąją galią, buvo išduodami tam tikrų kategorijų asmenims, čia galima rasti paralelių su dabartiniame teisiniame reguliavime išskiriamais, prieš tai jau aptartais darbo rinkoje papildomai remiamais asmenimis. Tokiai asmenų kategorijai priklausė:

- kai kurie nepilnamečiai (pavyzdžiui, teisti asmenys, našlaičiai, metę mokyklą ir niekur nedirbantys asmenys ir kt.);
- asmenys, paleisti į atsargą iš TSRS Ginkluotųjų Pajėgų;
- asmenys, atlikę kriminalinę bausmę arba atleisti nuo jos atlikimo;
- invalidai;
- asmenys, baigę profesines technikos, specialiąsias vidurines ir aukštąsias mokyklas;
- kiti asmenys.

Šiems asmenims teisę į darbą realizuoti padėdavo specialiosios kompetencijos įdarbinimo organai – miestų ir rajonų nepilnamečių reikalų komisijos, miestų ir rajonų komjaunimo komitetai, asmenų, baigiančių profesines technikos ir specialiąsias vidurines bei aukštąsias mokyklas skirstymo komisijos, socialinio aprūpinimo skyriai, vietinių Liaudies deputatų tarybų vykdomieji komitetai.

---

<sup>24</sup> NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988, P. 104;

<sup>25</sup> Dambrauskas, A.; Nekrašas, V.; Nekrošius, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, P. 73;

Be specialiosios kompetencijos, Lietuvos Tarybų Socialistinėje Respublikoje veikė bendrosios kompetencijos gyventojų įdarbinimo, permokymo ir profesinio orientavimo organai, jie padėjo realizuoti teisę į darbą visiems gyventojams. Pagrindiniai tokių centrų uždaviniai buvo labai panašūs į dabar veikiančių teritorinių darbo biržų uždavinius, tai – darbingų gyventojų užimtumo ir judėjimo apskaitos organizavimas, duomenų apie laisvas darbo vietas kaupimas, neužimtų piliečių įdarbinimo organizavimas, gyventojų profesinio orientavimo, permokymo, kvalifikacijos kėlimo organizavimas ir panašiai.

Apibendrinant galima pasakyti, kad iki nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje vyravo visiškai kitoks požiūris į nedarbą, buvo siekiama visiško gyventojų užimtumo. Valstybė privalėjo garantuoti darbo vietas visiems darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims. Toks centralizuotas ir viską apimantis reguliavimas visiškai netiko rinkos ekonomikai dėl elementarios priežasties – valstybė čia negali primesti darbdaviui tam tikro darbuotojo, įsakmiai liepdama įdarbinti būtent jį.

Atkūrus nepriklausomybę, iškilo būtinybė reformuoti ir valstybės politiką užimtumo srityje. Iki tol vyravęs labai detalus darbo santykių reglamentavimas visiškai netiko rinkos ekonomikai. Todėl 1991 m. gruodžio 13 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas<sup>26</sup> (vėliau jo pavadinimas pakeistas į Bedarbių rėmimo įstatymą). Šio įstatymo paskirtis buvo nustatyti Lietuvos Respublikos piliečių konstitucinės teisės į darbą ir užsiėmimo pasirinkimo valstybines garantijas. Dar vienas svarbus įvykis – 1991 m. kovo 1 d. savo veiklą pradėjo Lietuvos darbo birža ir 46 teritorinės darbo biržos.

Minėtame įstatyme numatytos tam tikros garantijos bedarbiams:

- nemokamos profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugos;
- nemokamos profesinio orientavimo ir konsultavimo paslaugos bei informacija apie laisvas darbo vietas;
- nemokamos darbo biržos paslaugos įsidarbinant;
- nemokamas mokymas, permokymas ir perkvalifikavimas nedarbo atveju (vėliau – nemokamas profesinis mokymas nedarbo atveju);
- galimybė nedarbo atveju dirbti viešuosius darbus;
- bedarbio pašalpa.

Įstatyme taip pat numatyta galimybė rengti valstybines ir teritorines gyventojų užimtumo programas. Tokios programos buvo rengiamos visų pirma labiausiai socialiai

---

<sup>26</sup> Žinios, 1991, Nr. 2-25;

pažeidžiamų piliečių gynimui nuo nedarbo. Tokie asmenys buvo traktuojami kaip piliečiai, kuriems taikomos papildomos lengvatos ir prie jų buvo priskiriami:

- asmenys, jaunesni nei 18 metų;
- moterys, turinčios vaikų iki 14 metų ir vyrai vieni auginantys vaikus iki 14 metų;
- asmenys, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją likę ne daugiau kaip 5 metai;
- asmenys, grįžę iš įkalinimo vietų;
- invalidai.

Šių asmenų įdarbinimui, savivaldybė, darbo biržos teikimu, kasmet nustatydavo darbdaviams įdarbinimo arba darbo vietų skaičiaus steigimo kvotas iki 5 procentų bendro darbuotojų skaičiaus. Darbdaviams, nevykdantiems šios kvotos numatyta sankcija – jie privalėjo įmokėti į Užimtumo fondą tos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų vidutinio darbo užmokesčio 12 mėnesių dydžio papildomas įmokas, išskyrus atvejus, kai darbo birža nesikreipė dėl šių piliečių įdarbinimo. Darbdaviai taip pat buvo įpareigoti registruoti visas laisvas darbo vietas darbo biržoje, už šio reikalavimo nevykdymą, jiems taip pat buvo numatytos sankcijos. Reikia pastebėti, kad tokios sankcijos ir griežtas kvotų nustatymas buvo tarybinės ideologijos „liekana“ nepriklausomybę atkūrusios Lietuvos užimtumo rėmimo politikoje, kai darbdaviai ne skatinami sukurti darbo vietas, suteikiant už tai jiems tam tikrą naudą, bet baudžiami už kvotų nevykdymą, tam tikrų asmenų neįdarbinimą ir laisvų darbo vietų neregistravimą. Tokios nuostatos buvo visiškai nepriimtinos šiuolaikinei užimtumo rėmimo politikai.

Vis dėlto reikia paminėti, kad ilgainiui buvo pakeistos darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupės, panaikintos sankcijos už pareigos registruoti laisvas darbo vietas darbo biržoje pažeidimą, bei numatyta finansinė parama darbdaviams, įdarbinusiems neįgaliosiems. Tačiau sankcijos už minėtų asmenų neįdarbinimą išliko iki pat Užimtumo rėmimo įstatymo priėmimo. Vertinant užimtumo rėmimo priemonių teisinį reguliavimą, buvusį iki minėto įstatymo priėmimo, galima konstatuoti, kad teisiškai nebuvo įtvirtinta užimtumo rėmimo priemonių sistema, reguliavimas nebuvo vieningas, trūko užimtumo rėmimo priemonių įvairovės.

## 2. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ IR UŽIMTUMO RĖMIMO PROGRAMŲ SAMPRATA

Nedarbas – tai situacija darbo rinkoje, kai darbo pasiūla viršija paklausą. Jo buvimas reiškia, kad dalis darbingo amžiaus asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, dėl darbo rinkoje susiklosčiusios situacijos, to padaryti negali. Doktrinoje vyksta diskusijos, ar nedarbas gali būti vertintinas kaip teigiamas reiškinys. Neoliberalizmo ideologų požiūriu, nedarbas yra teigiamas reiškinys, nes jis stimuliuoja konkurenciją darbo rinkoje ir skatina veiksmingą gamybą. Vis dėlto visuotinai pripažįstama, kad didžiausia problema yra ne nedarbo kaip reiškinio egzistavimas, o jo mastas. Nėra tikslių ekonomistų ir sociologų skaičiavimų, koks nedarbo lygis laikytinas pavojingu visuomenei. Paprastai sutariama, kad nedarbui pasiekus 10 procentų ribą, padėtis darosi grėsminga<sup>27</sup>. Vis dėlto, nedarbas kiekvieno konkretaus asmens atžvilgiu visuomet vertintinas kaip neigiamas reiškinys. Tokį vertinimą sąlygoja tai, kad netekęs darbo asmuo visų pirma netenka pajamų šaltinio, o praėjus kuriam laikui, palūžta kaip asmenybė – praranda pasitikėjimą savimi, netenka profesinės kvalifikacijos, galiausiai praranda suinteresuotumą darbu. Dėl visų šių priežasčių, ištiktam nedarbo žmogui į pagalbą turi ateiti valstybė.

Valstybės pagalba asmeniui nedarbo atveju gali būti dvejopa: aktyvi ir pasyvi. Padėdama asmeniui pasyviomis priemonėmis, ji stengiasi neutralizuoti nedarbo pasekmes – nedarbo draudimo išmokų pagalba kompensuodama asmeniui prarastą pajamų šaltinį ir taip suteikdama bent minimalų pragyvenimo šaltinį. Nedarbo socialinio draudimo įstatymo<sup>28</sup> 2 straipsnyje nedarbo draudimas apibrėžiamas kaip socialinio draudimo rūšis, kuri įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl nedarbo negautas pajamas arba jų dalį. Tačiau reikia pripažinti, kad nedarbo draudimas kaip viena iš priemonių nedarbo sukeliams problemoms spręsti gali sėkmingai veikti tik derinant ją su aktyvia valstybės pagalba asmeniui – aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis ir užimtumo rėmimo programomis. Šios priemonės padeda ne tik palengvinti asmens patiriamas nedarbo sukeltas pasekmes, bet ir iš dalies šalina jo atsiradimo priežastis – kvalifikacijos stygių, darbo patirties nebuvimą ir pan. Kartu ir valstybė gauna apčiuopiamos naudos – į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nukreipti asmenys sukuria tam tikrą pridėtinę vertę, o dalis į juos investuotų pinigų ilgainiui sugrįžta į biudžetą mokesčių pavidalu. Todėl pastaruoju metu valstybės užimtumo politika labiau orientuojama į aktyvias pagalbos priemones, 2006 metais

<sup>27</sup> TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, P. 288;

<sup>28</sup> Žinios, 2004, Nr. 4-26;

priimtas Užimtumo rėmimo įstatymas sukūrė visą šių priemonių sistemą ir vieningą jų teisinį reguliavimą taip atverdamas naujas galimybes tiek ieškantiems darbo asmenims, tiek darbdaviams.

Dėl šių prižasčių, tikslinga aptarti konkrečias aktyvias darbo rinkos politikos priemones, jų teisinio reguliavimo pranašumus ir trūkumus.

### **2.1. Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas**

Šios priemonės įgyvendinimą reglamentuoja jau minėto Užimtumo rėmimo įstatymo 23 straipsnis ir Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas<sup>29</sup>. Jos tikslas – suteikti bedarbiui darbo rinkoje paklausią profesinę kvalifikaciją arba ugdyti ir tobulinti jo turimus profesinius gebėjimus, kad galėtų sėkmingai įsitvirtinti ir konkuruoti nuolat kintančioje darbo rinkoje, o įspėtam apie atleidimą iš darbo darbuotojui – padėti išlikti toje pačioje darbo vietoje arba susirasti kitą, suteikiant jiems aukštesnę arba naują kvalifikaciją. Mokymas vyksta pagal formaliojo ir neformaliojo mokymo programas, įtrauktas į atitinkamus registrus.

Mokyti pagal profesinio mokymo programas gali būti siunčiami bedarbiai ir įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai, atitinkantys Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymu Nr. A1-225 patvirtintame Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokyti pagal profesinio mokymo programas sąlygų ir tvarkos apraše<sup>30</sup> įtvirtintas sąlygas. Pagal šį aprašą į profesinio mokymo priemones gali būti siunčiami bedarbiai, atitinkantys tokias sąlygas:

- nustatyta tvarka įsiregistravę darbo biržoje;
- kuriems darbo birža negali pasiūlyti darbo, atitinkančio jų profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę;
- kuriems poreikis įgyti, keisti ar tobulinti kvalifikaciją ar ugdyti profesinius gebėjimus nustatytas individualiame įsidarbinimo plane;
- neturintys kvalifikacijos (tokiu atveju būtina teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos išvada, kad asmuo yra tinkamas pasirinktai profesijai);
- atitinkantys mokymo programos reikalavimus;
- atitinkantys profesinius sveikatos reikalavimus;
- nuo 18 metų. Išimties tvarka gali mokyti jaunesni asmenys, tokiais atvejais jie turi atitikti Švietimo ir mokslo ministro ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro 1998-12-

<sup>29</sup> Žinios, 1997, Nr. 98-2478, 2007, Nr. 43-1627;

<sup>30</sup> Žin., 2006, Nr. 86-3382;

15 įsakymu Nr. 1607/188 patvirtintoje Asmenų, jaunesnių kaip 18 metų, priėmimo į darbo rinkos profesinio mokymo įstaigas tvarkoje<sup>31</sup> keliamus reikalavimus. Joje nustatyta, kad jaunesni nei 18 metų asmenys į profesinio mokymo programas gali būti priimami, jei jose nėra medicininių, amžiaus ar teisinių apribojimų atlikti pareigas ir jei tokių asmenų turimas išsilavinimas leidžia mokytis pagal numatytą programą numatytu laiku. Įstaigoms, į kurias siunčiami jaunesni nei 18 metų amžiaus asmenys, numatyti kai kurie papildomi reikalavimai – esant galimybei tokie asmenys turi mokytis atskirose grupėse ir jų savaitinis pamokų skaičius negali būti didesnis nei 37 valandos.

Į profesinio mokymo programas gali būti siunčiami įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai, kurie:

- yra gavę įspėjimą apie atleidimą iš darbo ir nustatyta tvarka įsiregistravę darbo biržoje;
- atitinka mokymo programos reikalavimus;
- atitinka profesinius sveikatos reikalavimus;
- yra vyresni 18 metų. Išimties tvarka gali mokytis jaunesni asmenys, jeigu jie atitinka aukščiau minėtas sąlygas.

Į profesinio mokymo priemonę asmenis siunčia teritorinės darbo biržos prieš tai gavusios teigiamą teritorinės darbo rinkos mokymo tarnybos išvadą apie asmens tinkamumą konkrečiai jo pasirinktai profesijai. Asmenys į šią priemonę gali būti siunčiami pagal vieną arba kelias sugretintas profesinio mokymo programas. Mokymo įstaigas, į kurias bus siunčiami asmenys, konkurso būdu išrenka Lietuvos darbo birža arba jos pavedimu teritorinės darbo biržos. Su šiomis įstaigomis sudaroma profesinio mokymo sutartis, o už kiekvieną į profesinio mokymo priemonę nusiųstą asmenį, įstaigai sumokama sutarta suma. Jei pagal konkrečią mokymo programą numatytas siunčiamas asmens praktinis mokymas, jis gali būti vykdomas toje pačioje mokymo įstaigoje, o jei ji neturi tam sąlygų – kitoje mokymo įstaigoje. Įstaiga su siunčiamu asmeniu visam mokymosi laikotarpiui sudaro mokymo ir praktinio mokymo sutartis. Profesinis mokymas pagal programas, suteikiantis kvalifikaciją darbui su naujausiomis technologijomis, jei šios programos nėra įtrauktos į Studijų ir mokymo programų registrą, gali būti organizuojamas ir kitose Europos Sąjungos valstybėse, įgyvendinant projektus, finansuojamus iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų.

Siunčiamiems į profesinio mokymo programas bedarbiams ir įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams Užimtumo rėmimo įstatyme numatytos tam tikros socialinės garantijos. Pirmus tris mokymosi pagal profesinio mokymosi programas

---

<sup>31</sup> Žinios, 1999, Nr. 14-368;

mėnesius bedarbiams mokama 0,7 Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos (toliau – MMA), o likusius mokymosi mėnesius iki pat programos pabaigos – vienos MMA dydžio mokymosi stipendija, taip pat apmokamos asmens patirtos kelionės į mokymosi vietą ir atgal, apgyvendinimo (jei mokymasis vyksta ne jo gyvenamojoje vietovėje), bei sveikatos patikrinimo (jei jis privalomas) išlaidos. Reikėtų akcentuoti, kad tik bedarbiams mokama minėto dydžio mokymosi stipendija. Įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams padengiamos tik jo patirtos kelionės, apgyvendinimo bei privalomojo sveikatos patikrinimo išlaidos. Jei mokymosi metu į priemonę nusiūstas asmuo įsidarbina, profesinio mokymo finansavimas jam nutraukiamas.

Reikia paminėti, kad į profesinio mokymo programas nusiūstiems bedarbiams mokamų stipendijų dydžiai kelia tam tikrų abejonių. Asmenims mokama vienos MMA dydžio stipendija, nuo kurios, pagal Gyventojų pajamų mokesčio įstatymą<sup>32</sup> neatskaičiuojami mokesčiai. Jeigu asmuo dar turi teisę ir gauti nedarbo draudimo išmoką, jos mokėjimas profesinio mokymo metu nesustabdomas. Taigi, asmuo, nusiūstas mokytis pagal profesinio mokymo programą gauna 0,7 arba 1 MMA dydžio stipendiją, nuo kurios neatskaičiuojami mokesčiai, jam padengiamos patirtos kelionės, apgyvendinimo, sveikatos patikrinimo išlaidos ir dar jis gauna nedarbo socialinio draudimo išmoką, jei į ją turi teisę. Šiuo atveju asmeniui yra naudingiau mokytis, nei dirbti už minimalų mėnesinį atlygį, todėl mokymasis gali būti vertintinas ne kaip galimybė pakeisti ar pakelti kvalifikaciją, o kaip patrauklus būdas užsidirbti, nesiejant įgytos kvalifikacijos su galimybe įsidarbinti pagal ją. Tokiu atveju pati profesinio mokymo priemonė nepasiekia savo tikslų, jos metu įgytos žinios lieka nepanaudotos, o jai skirtos lėšos panaudojamos neefektyviai.

## ***2.2. Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalusis švietimas***

Dar viena Lietuvos darbo biržos ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos vykdoma aktyvi darbo rinkos politikos priemonė – bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalusis švietimas. Šios priemonės vykdymą reglamentuoja Užimtumo rėmimo įstatymas ir Lietuvos Respublikos neformaliojo švietimo įstatymas<sup>33</sup>. Ši priemonė organizuojama, siekiant bedarbiams ir įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams padėti tobulinti turimą kvalifikaciją, atnaujinti turimas profesines žinias ir praktinius įgūdžius, reikalingus įsidarbinti, bei supažindinti su profesijomis. Detaliai

---

<sup>32</sup> Žinios, 2002, Nr. 73-3085;

<sup>33</sup> Žinios, 1998, Nr. 66-1909;

neformaliojo švietimo organizavimo tvarką reglamentuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-08-04 įsakymu Nr. A1-229 patvirtintas Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalaus švietimo organizavimo, vykdymo sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>34</sup>. Neformalusis švietimas Neformaliojo švietimo įstatyme apibrėžiamas kaip asmens ir visuomenės interesus atliepiantis mokymasis, lavinimasis ar studijos, kurias baigusiam neišduodamas valstybės pripažįstamas dokumentas, patvirtinantis išsilavinimo, tam tikros jo pakopos ar atskiro reglamentuoto modulio baigimą arba kvalifikacijos įgijimą.

Pažymėtina, kad faktiškai neformaliojo švietimo priemonė bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo asmenims nebevykdoma. Nuo 2008 m. lapkričio dalyvauti šioje priemonėje nebuvo nusiūstas nei vienas asmuo, vis dėlto neformalųjį bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo asmenų švietimą reglamentuojantys teisės aktai nėra nei pakeisti, nei panaikinti, todėl tikslinga aptarti šios priemonės teisinį reguliavimą.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, vykdant neformaliojo švietimo priemonę, nustato reikalavimus ir tvirtina mokymo programas, nustato jų baigimo pažymėjimų formą ir turinį, bei vykdo švietimo priežiūrą ir kokybės kontrolę. Lietuvos darbo birža savo ruožtu organizuoja neformaliojo švietimo paslaugų pirkimą konkurso būdu ir finansuoja šios priemonės vykdymą.

Neformaliojo švietimo programos pagal savo pobūdį yra pritaikytos atskiroms darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms. Profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo programos, skirtos padėti bedarbiui atnaujinti turimas profesines žinias, gebėjimus ir darbinius įgūdžius. Šios programos naudingiausios būtų turintiems kvalifikaciją bedarbiams, nedirbusiems 2 ir daugiau metų iki įsiregistravimo darbo biržoje bei ilgalaikiams bedarbiams. Supažindinimo su profesijomis programos, skirtos suteikti bedarbiui ir išpėtam apie atleidimą iš darbo darbuotojui žinių apie profesiją, darbo sąlygas, padėti susipažinti su paklausiomis darbo rinkoje kvalifikacijomis ir galimybėmis jas įgyti. Į šias programas gali būti siunčiami bedarbiai ir išpėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai, neturintys kvalifikacijos bei atitinkantys profesinius sveikatos reikalavimus. Supažindinimo su verslo pradmenimis programos, skirtos skatinti bedarbius ir išpėtus apie atleidimą iš darbo darbuotojus siekti savarankiško užimtumo bei ugdyti verslumo įgūdžius. Šios programos skirtos asmenims, pageidaujantiems pradėti savarankišką verslą.

---

<sup>34</sup> Patvirtintas Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-08-04 įsakymu Nr. A1-229 (Žinios, 2006, Nr. 88-3477);



Bedarbius ir įspėtus apie atleidimą iš darbo darbuotojus dalyvauti neformaliojo švietimo priemonėje siunčia teritorinės darbo biržos, prieš tai asmenys gali būti siunčiami į darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybą, kur būtų nustatytas jų dalyvavimo neformaliojo švietimo programoje tikslingumas.

Bedarbiams, nusiųstiems į šią priemonę, kiekvieną mėnesį iki mokymosi programos pabaigos mokama 0,7 MMA dydžio stipendija, taip pat tiek bedarbiams, tiek įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams kompensuojamos patirtos apgyvendinimo, kelionės į mokymosi įstaigą ir iš jos bei privalomojo sveikatos tikrinimo išlaidos. Jei mokymosi metu bedarbis įsidarbina pagal darbo sutartį, priemonės finansavimas jam nutraukiamas.

Šios priemonės teisiniam reguliavimui galima būtų pritaikyti prieš tai profesinio mokymo priemonės atžvilgiu išsakytą kritiką – nors neformaliojo švietimo metu gaunama stipendija mažesnė nei gaunama profesinio mokymo metu, vis dėlto turint omeny, kad iš jos taip pat neišskaičiuojami mokesčiai, asmeniui kompensuojamos apgyvendinimo bei patirtos kelionės išlaidos, taip pat paliekama nedarbo draudimo išmoka, jei asmuo turi teisę ją gauti, šios priemonės teisinis reguliavimas lemia asmens suinteresuotumą dalyvauti joje, traktuojant priemonę kaip pasipelnymo šaltinį.

Manytina, kad abi aptartos priemonės teiktų didesnę naudą, jei būtų derinamos su kitomis aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis, pavyzdžiui, profesinio mokymo arba neformaliojo švietimo priemonės traktuojant kaip įžangą prieš darbo įgūdžių įgijimo rėmimo arba darbo rotacijos priemonę. Kita vertus asmuo, besimokantis pagal profesinio rengimo arba neformaliojo švietimo programas, bet kada gali nutraukti mokslus ir už tai jam negresia jokia nuobauda. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas<sup>35</sup> numato galimybę darbo sutartyse įrašyti išlygą, kad jeigu sutartis nutraukiama dėl darbuotojo kaltės arba darbuotojo pareiškimu be svarbios priežasties, tai darbuotojas įsipareigoja atlyginti darbdaviui jo turėtas išlaidas per paskutinius vienerius darbo metus darbuotojo mokymui, kvalifikacijos kėlimui, stažuotėms. Manytina, kad panašaus pobūdžio nuostata galėtų būti įrašoma į profesinio mokymo arba neformaliojo švietimo sutartis, tokią išvadą galima grįsti tuo, kad šiuo atveju savotiškas „darbdavys“ yra valstybė, ji investuoja pinigus į pagal minėtas programas besimokančius asmenis, todėl natūralu, kad ji tikisi kažkokia forma tuos pinigus atgauti. Jei teisės aktuose būtų numatyta tam tikra sankcija už savavališką dalyvavimo tokiose priemonėse nutraukimą arba atsisakymą vėliau dirbti pasiūlyto pagal įgytą specialybę darbo, galbūt į šias priemones būtų žiūrima atsakingiau, nei į pasipelnymo šaltinį. Kita vertus, manytina, kad didžioji dalis darbo biržoje registruotų

---

<sup>35</sup> Žinios, 2002, Nr. 64-2569;

asmenų neturi pakankamai pajamų, kad valstybė galėtų iš jų išsiieškoti patirtus nuostolius. Kaip dar vienas šios problemos sprendimo būdas minėtinas į šią priemonę siunčiamų asmenų atrankos sugriežtinimas, objektyvus jų motyvacijos įgyti tam tikrą kvalifikaciją ir ją tobulinti praktikoje nustatymas.

### **2.3. Remiamasis įdarbinimas**

Remiamasis įdarbinimas – populiariausia aktyvių darbo rinkos politikos priemonių grupė (2008 metais 63 procentai visų į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nusiųstų asmenų buvo nusiųsti į šios grupės priemones). Remiamojo įdarbinimo esmė – darbo birža padeda darbo ieškančiam asmeniui per minimalų laikotarpį surasti tinkamą darbą ir taip sutrumpina asmens nedarbo periodą<sup>36</sup>. Remiamojo įdarbinimo priemonėms priskiriamas įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas bei viešieji darbai.

Remiantis Užimtumo rėmimo įstatymo 25 str. 2 d., vienu metu vienam asmeniui gali būti taikoma tik viena iš šių priemonių. Toliau tikslinga aptarti kiekvieną jų išsamiau.

#### **2.3.1. Įdarbinimas subsidijuojant**

Įdarbinimo subsidijuojant priemonė gali būti taikoma visiems darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims, išskyrus asmenis, pradedančius darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją (jiems taikoma darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė). Šios priemonės esmė – asmuo įdarbinamas pagal neterminuotą arba terminuotą darbo sutartį, o jį įdarbinusiam darbdaviui už tai mokama nustatyto dydžio subsidija. Įdarbinimo subsidijuojant tikslas – padėti šiems asmenims įsitvirtinti darbo rinkoje, o neįgaliesiems, kuriems nustatytas iki 40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I ir II invalidumo grupė) arba sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis – sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje.

Šios priemonės įgyvendinimo tvarką ir sąlygas detalizuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymu Nr. A1-220 patvirtintas Įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>37</sup>. Remiantis šiuo aprašu, dėl įdarbinimo subsidijuojant gali kreiptis nebankrutavę, nebankrutuojantys ir nevykdantys restruktūrizacijos, Lietuvos Respublikoje įregistruoti darbdaviai, neturintys mokesstinės nepriemokos valstybės ir

<sup>36</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 166;

<sup>37</sup> Žinios, 2006, Nr. 86-3379;

savivaldybių biudžetams ir fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija, bei nėra skolingi Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui.

Darbdaviai, norintys įdarbinti asmenis pagal šią priemonę, turi pateikti darbo biržai prašymą su nurodytu norimų įdarbinti asmenų skaičiumi ir jiems keliamais kvalifikaciniais reikalavimais. Darbo birža per nustatytus terminus apsversto pateiktą prašymą ir priima sprendimą sudaryti įdarbinimo subsidijuojant sutartį, nesudaryti sutarties, arba pasiūlo darbdaviui patikslinti prašymą.

Asmenis į šią priemonę siunčia teritorinės darbo biržos, atsižvelgdamos į darbdavio keliamus kvalifikacijos reikalavimus, bei konkretaus asmens individualų įsidarbinimo planą. Su įdarbinamais subsidijuojant asmenimis, darbdaviai sudaro terminuotas arba neterminuotas darbo sutartis. Darbdaviams, įdarbinusiems neįgaluosius, kuriems nustatytas iki 40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I ir II invalidumo grupė) arba sunkaus ar vidutinio neįgalumo lygis, remiantis Užimtumo rėmimo įstatymu, kiekvieną mėnesį už kiekvieną tokį dirbantį asmenį per visą jo darbo laikotarpį mokama už faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį apskaičiuoto darbo užmokesčio subsidija. Tai – vienintelis atvejis, kai subsidija darbdaviams mokama neterminuotai. Įdarbinus kitus darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis, subsidijos mokėjimas yra ribojamas – sudarius neterminuotą darbo sutartį – iki 12 mėnesių, sudarius terminuotą darbo sutartį, subsidija negali būti mokama ilgiau nei 3 mėnesius. Pasibaigus šiems terminams, jos mokėjimas yra nutraukiamas. Pažymėtina, kad vadovaujantis Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 10 str. 1 p., įdarbinus asmenį subsidijuojant, jam sustabdomas nedarbo draudimo išmokos mokėjimas.

Subsidija mokama darbo užmokesčiui, nurodytam darbo sutartyje, ir nuo jo mokamoms privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms kompensuoti, jos dydis negali viršyti darbdavio faktiškai patirtų išlaidų įdarbinto asmens darbo užmokesčiui. Reikia akcentuoti, kad šios subsidijos dydis negali viršyti 1 MMA dydžio per mėnesį, taip pat ji nemokama tais atvejais, kai darbdavys nemoka darbo užmokesčio įdarbintam asmeniui, pavyzdžiui, ligos, motinystės (tėvystės) arba nemokamų atostogų metu. Subsidija darbdaviui išmokama, kai jis pateikia išrašą iš darbo laiko apskaitos žiniaraščio apie įdarbintų asmenų dirbtą laiką ir pažymą apie jiems apskaičiuotą darbo užmokestį.

Jeigu įdarbintas subsidijuojant asmuo atleidžiamas iš darbo jo paties prašymu arba dėl jo kaltės arba šalių susitarimu, darbdavys nustatytais terminais privalo apie tai pranešti darbo biržai ir priimti kitą darbo biržos atsiųstą asmenį.

Apibendrinant šios priemonės teisinį reguliavimą, galima pastebėti, kad dalyvaujantis joje asmuo, gauna tiek gyvenimui reikalingas pajamas, tiek naudingos darbo patirties, o svarbiausia – tobulėja kaip asmenybė, įsitvirtina darbo rinkoje ir pasiruošia konkuruoti joje kaip visavertis jos dalyvis. Darbdavys savo ruožtu gauna nemokamą darbo jėgos šaltinį ir subsidijos mokėjimo laiką gali įvertinti, kaip darbuotojo parengimo darbui laiką. Kiekvienam naujoje darbo vietoje atsidūrusiam asmeniui reikalingas tam tikras adaptacijos laikas, per kurį jis įpranta prie naujo darbo pobūdžio ir išmoksta atlikti darbo sutartimi suldytas funkcijas. Kurį laiką darbdavys turi ne darbuotoją, o mokinį, kurio parengimas įprastomis sąlygomis kainuoja pačiam darbdaviui – mokamas darbo užmokestis, nors reali nauda nėra gaunama. Darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims, kuriems skirta ši priemonė, tokio laiko, skirto prisitaikymui, dėl kvalifikacijos stokos, ypatingos sveikatos ar socialinės būklės, reikia daugiau nei kitiems asmenims. Vis dėlto, teisės aktuose numatytas subsidijos mokėjimo terminas kelia tam tikrų abejonių. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, įprastomis sąlygomis sudarytoje darbo sutartyje suldytas išbandymo, kuris gali būti nustatomas tiek darbdaviui, tiek darbuotojui naudai, terminas negali viršyti trijų mėnesių ir tik įstatymų nustatytais atvejais, norint patikrinti, ar darbuotojas tinka darbo sutartimi suldytam darbui, gali būti taikomi ilgesni terminai, kurie jokiais atvejais negali būti ilgesni nei šeši mėnesiai. Manytina, kad įdarbinimo subsidijuojant atveju, galima būtų taikyti analogiją su šiais terminais, tokią išvadą galima pagrįsti šiai priemonei keliamu tikslu – padėti tam tikriems asmenims įsitvirtinti darbo rinkoje. Kita vertus, įvertinus ypatingą šių asmenų padėtį ir jų integracijos į darbo rinką svarbą, gali būti taikomos papildomos pagalbos priemonės ir pasibaigus šiems terminams, pavyzdžiui, darbdaviui kompensuojama dalis įdarbintiems subsidijuojant asmenims mokamo darbo užmokesčio. Tikėtina, kad sutrumpinus ilgiausią įmanomą subsidijos mokėjimo terminą iki šešių mėnesių, šios priemonės tikslas būtų pasiekiamas gerokai mažesnėmis sąnaudomis, tačiau sutaupius jai skiriamų lėšų, atsirastų galimybė tokiu būdu įdarbinti daugiau asmenų ir taip bent iš dalies sumažinti pastaruoju metu sparčiai augantį nedarbo lygį.

### *2.3.2. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas*

Antroji remiamojo įdarbinimo priemonių grupės priemonė – darbo įgūdžių įgijimo rėmimas. Jos paskirtis – asmens įgytų profesinių žinių įtvirtinimas arba trūkstamų įgūdžių įgijimas tiesiogiai darbo vietoje. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas taikomas dviems darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms – baigusiems profesinės reabilitacijos

programas asmenims bei pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą specialybę asmenims. Prie pastarųjų priskirtini mokymo įstaigų absolventai bei baigę profesinį bedarbių mokymą asmenys.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo organizavimo tvarką detalizuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymu Nr. A1-219 patvirtintas Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>38</sup>. Remiantis juo, darbdaviams, norintiems įdarbinti asmenis pagal šią priemonę, keliami tokie pat reikalavimai, kaip prieš tai aptarto įdarbinimo subsidijuojant atveju. Analogiška yra ir šios priemonės organizavimo tvarka. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo specifiškumas yra tame, kad šiuo atveju pirmenybė teikiama tiems darbdaviams, kurie savo prašyme darbo biržai nurodo, kad jie įsipareigoja įdarbinti asmenį neterminuotai arba terminuotai, bet ne trumpesniam nei šešių mėnesių laikotarpiui. Darbdavys su darbo biržos siunčiamu asmeniu sudaro darbo sutartį ir savo įsakymu paskiria darbuotoją, atsakingą už įdarbinto asmens įgūdžių įgijimą tiesiogiai darbo vietoje.

Šios priemonės vykdymo trukmė – iki 6 mėnesių. Tiek laiko darbdaviui gali būti mokama subsidija. Kuri apima faktiškai jo patirtas išlaidas įdarbinto asmens darbo užmokesčiui ir privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms, neviršijant vieno MMA dydžio. Darbdavys, įdarbindamas asmenį pagal šią priemonę, patiria ir kitų išlaidų – jis yra įpareigotas paskirti darbuotoją, atsakingą už šio asmens įgūdžių įgijimą. Tikėtina, kad dėl šio įpareigojimo kris paskirto darbuotojo našumas – dalį savo laiko jis turės skirti įdarbinto asmens mokymui ir jo darbo priežiūrai. Kad šios ir panašios su priemonės organizavimu tiesiogiai susijusios išlaidos darbdaviui būtų bent iš dalies kompensuotos, kas mėnesį jam papildomai mokama subsidija, kuri negali viršyti 20 procentų visos mokamos subsidijos. Subsidija darbdaviui išmokama, kai jis pateikia dokumentus apie įdarbintų asmenų dirbtą laiką ir jiems apskaičiuotą darbo užmokestį, nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotas privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokas bei pažymą apie priemonės organizavimo išlaidas.

Šios priemonės subsidijavimas nutraukiamas, jei darbdavys nevykdo sutartyje nustatytų sąlygų, nutraukia darbo sutartį arba neatitinka minėtame apraše jam keliamų reikalavimų.

Apbendrinant galima pastebėti, kad tiek šios priemonės organizavimo sąlygos, tiek jos pobūdis labai panašūs į anksčiau aptarto įdarbinimo subsidijuojant. Skiriasi jos taikymo subjektų ratas, o kartu ir keliami tikslai – darbo įgūdžių įgijimo rėmimas skirtas asmenims, neturintiems praktinės darbo patirties, šios priemonės dėka, trūkstamą darbo

---

<sup>38</sup> Žinios, 2006, Nr. 86-3378;

patirtį jie gali įgyti tiesiogiai darbo vietoje, prižiūrint patyrusiam darbdavio paskirtam darbuotojui. Vis dėlto ilgiausia galima šios priemonės finansavimo trukmė yra perpus mažesnė už ilgiausią galimą įdarbinimo subsidijuojant trukmę – šeši mėnesiai. Apie darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę pasakytina, kad kartu su įdarbinimu subsidijuojant, ji yra viena efektyviausių ir didžiausią naudą teikiančių aktyvių darbo rinkos politikos priemonių. Galima sakyti, kad laimi visi įgyvendinant šią priemonę dalyvaujantys asmenys – darbdavys gauna galimybę nemokamai išbandyti ir apmokyti potencialų darbuotoją, asmuo, nusiūstas į ją gauna darbo užmokestį, įgyja darbo patirties, kartu stiprina pasitikėjimą savimi ir tobulėja kaip asmenybė, o valstybė, tam tikrą laiką mokėjusi darbdaviui nustatyto dydžio subsidijas, asmeniui pasilikus nuolatiniam darbui, įgyja galimybę susigražinti investuotas sumas mokesčių pavidalu.

### *2.3.3. Viešieji darbai*

Trečioji remiamojo įdarbinimo priemonių grupės priemonė – viešieji darbai. Remiantis Užimtumo įstatymo 28 straipsniu, organizuojami laikino pobūdžio visuomenei naudingiems darbams atlikti, jie turi padėti palaikyti ir (ar) plėtoti vietos bendruomenės socialinę infrastruktūrą. Viešuosius darbus organizuoja teritorinės darbo biržos kartu su savivaldybėmis. Šios priemonės taikymo subjektų ratas yra gerokai platesnis, nei kitų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių. Viešuosiuose darbuose gali dalyvauti bedarbiai, įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai, bendrojo lavinimo mokyklų moksleiviai ir studentai atostogų metu bei kiti įtraukti į teritorinės darbo biržos apskaitą ieškantys darbo asmenys. Tačiau pažymėtina, kad pirmenybė dirbti viešuosius darbus teikiama šiems asmenims:

- bedarbiams, negaunantiems nedarbo socialinio draudimo išmokos ir auginantiems bendrojo lavinimo ar kitokias švietimo sistemos mokyklų grupes lankančius vaikus (-ą);
- bendrojo lavinimo mokyklų moksleiviams ir studentams iš nepasiturinčių šeimų, gaunančių socialinę piniginę paramą;
- ilgalaikiams bedarbiams;
- bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, nustatyta tvarka įsiregistravusiems teritorinėje darbo biržoje, nenutraukusiems darbo santykių, bet negaunantiems darbo užmokesčio (suderinus su darbdaviu);
- kitiems ieškantiems darbo asmenims trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos siūlymu.

Vis dėlto, kaip rodo praktika<sup>39</sup>, didžioji dalis šios priemonės dalyvių yra vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys (51,4 proc.), ilgalaikiai bedarbiai (37,4 proc.) bei asmenys, iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų (23,6 proc.).

Šios priemonės organizavimo tvarką detaliam reglamentuoja Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymu Nr. A1-214 patvirtintas Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašas<sup>40</sup>. Jame nurodyta, kad viešųjų darbų tikslas – padėti minėtiems asmenims greičiau integruotis į darbo rinką bei sudaryti jiems sąlygas užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų. Teritorinė darbo birža kartu su savivaldybe pagal teritorinės darbo biržos pateiktą viešųjų darbų poreikį parengia viešųjų darbų programą, kurią kiekvienais metais iki biudžetinių metų pabaigos tvirtina savivaldybė. Joje nurodomi laikini visuomenei naudingi darbai, jų apimtys, vykdymo laikas ir trukmė, laikinų darbo vietų skaičius, asmenų, kuriems teikiama pirmenybė dirbti šiuos darbus grupės, mokėjimo už darbą sąlygos, skiriamos lėšos bei jų šaltiniai. Padidėjus viešųjų darbų poreikiui, teritorinė darbo birža rengia ir tvirtina viešųjų darbų projektus. Informacija apie numatomus organizuoti viešuosius darbus skelbiama vietos spaudoje. Viešųjų darbų poreikis padidėja dėl grupės darbuotojų atleidimų, gaivalinių nelaimių ir kitų aplinkybių.

Darbdaviai, pageidaujantys organizuoti viešuosius darbus, pateikia paraiškas savivaldybei arba teritorinei darbo biržai. Pirmenybė organizuoti viešuosius darbus suteikiama darbdaviams, kurie įsipareigoja pasibaigus šiai priemonei įdarbinti joje dalyvavusius asmenis pagal neterminuotą darbo sutartį, arba pagal terminuotą darbo sutartį ne trumpesniam kaip šešių mėnesių laikotarpiui (išskyrus bendrojo lavinimo mokyklų moksleivius bei studentus), taip pat prisidėti nuosavomis lėšomis finansuojant kitas su priemonės vykdymu susijusias išlaidas, kurių sąrašą nustato savivaldybė. Darbdavius, kuriems suteikiama teisė organizuoti viešuosius darbus, parenka speciali, nuolat veikianti komisija, sudaryta iš savivaldybės ir teritorinės darbo biržos atstovų.

Tais atvejais, kai organizuojami viešieji darbai, numatyti viešųjų darbų programoje, su pasirinktais darbdaviais savivaldybė ir teritorinė darbo birža sudaro trišalę sutartį. Kai organizuojami viešieji darbai numatyti, anksčiau minėtuose viešųjų darbų projektuose, sudaroma dvišalė sutartis tarp darbdavio ir teritorinės darbo biržos. Savo ruožtu darbdavys, su siunčiamais atlikti viešuosius darbus asmenimis sudaro dvišalę terminuotą darbo sutartį. Šiems asmenims bandomasis laikotarpis neskiriamas, jiems taip pat nesuteikiamos atostogos, o pasibaigus darbo sutarčiai arba ją nutraukus,

---

<sup>39</sup> Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. IV mokslinio tyrimo etapo ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 lapkričio 29 d.] Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>>;

<sup>40</sup> Žinios, 2006, Nr. 86-3374;

išmokama pinigine kompensacija už nepanaudotas atostogas. Taip pat pažymėtina, kad bendra viešųjų darbų trukmė per 12 mėnesių laikotarpį negali būti ilgesnė kaip 6 mėnesiai.

Jei dirbti viešuosius darbus siunčiami asmenys iki 18 metų, turi būti laikomasi darbo kodekse ir kituose teisės aktuose numatytos šių asmenų įdarbinimo tvarkos, bei užtikrinamos tinkamos darbo sąlygos. Užimtumo rėmimo įstatymas nustato, kad viešieji darbai gali būti derinami su jau minėtomis profesinio mokymo ir neformalaus švietimo priemonėmis. Profesinis mokymas ar neformalus švietimas gali būti organizuojamas prieš viešuosius darbus, kai į juos įdarbinamas asmuo neturi reikiamos kvalifikacijos, žinių ar įgūdžių konkrečiam darbui atlikti arba, kai šie mokymai reikalingi įsidarbinti po viešųjų darbų pas tą patį ar kitą darbdavį.

Darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus atlikti viešuosius darbus asmenis, mokamos nustatyto dydžio kompensacijos. Jei organizuojami viešieji darbai numatyti viešųjų darbų programoje, šias kompensacijas moka savivaldybė ir teritorinė darbo birža perpus, jei organizuojami viešųjų darbų projektuose numatyti darbai, šias kompensacijas moka tik teritorinė darbo birža. Taigi, viešuosius darbus organizuojančiam darbdaviui už kiekvieną įdarbintą asmenį mokama darbo užmokesčio kompensacija už faktiškai to asmens dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį (toliau – MVA), taip pat privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų, apskaičiuotų, nuo kompensuojamo darbo užmokesčio, kompensacija bei pinigine kompensacija už nepanaudotas atostogas. Darbdaviui taip pat kompensuojama dalis kitų su viešųjų darbų organizavimu susijusių išlaidų, tačiau šioms išlaidoms kompensuoti skiriama suma negali viršyti 3 procentų anksčiau minėtų kompensacijų sumos. Darbdavys, savo ruožtu, moka likusią darbo sutartyje numatyto darbo užmokesčio dalį, taip pat numatytus priedus ir priemokas ir kitas išmokas. Viešuosius darbus dirbantiems asmenims teritorinė darbo birža kompensuoja jų patirtas kelionės į darbo vietą ir atgal išlaidas, taip pat apmoka visas privalomojo sveikatos tikrinimo ir skiepavimo nuo užkrečiamųjų ligų išlaidas.

Apibendrinant, galima pasakyti, kad viešieji darbai yra laikino pobūdžio aktyvi darbo rinkos politikos priemonė, be to jos pobūdis ir tikslas lemia, kad ši priemonė užtikrina joje dalyvaujantiems asmenims pajamų šaltinį, tačiau nėra orientuota į jos dalyvių išsivertinimą darbo rinkoje. Turbūt tai lemia, kad pasibaigus šiai priemonei, didžioji dalis jos dalyvių persiregistruoja darbo biržoje. Vadovaujantis jau minėtu Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikto Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių



efektyvumo tyrimo<sup>41</sup> rezultatais, beveik 27 % šios priemonės dalyvių pasibaigus viešiesiems darbams buvo įdarbinti pagal terminuotą arba neterminuotą darbo sutartį pas tą patį arba kitą darbdavį. Kita vertus, ši priemonė – puikus būdas atnaujinti ryšius su darbo rinka, įgyti trūkstamą stažą senatvės pensijai gauti ir kaip jau minėta, jos dėka bent laikinai išsprendžiama lėšų pragyvenimui stygiaus problema. Kalbant apie viešųjų darbų teisinio reglamentavimo ypatumus, galima teigti, kad atsižvelgus į šios priemonės pobūdį ir jai keliamus tikslus, būtų tikslinga ilginti viešųjų darbų trukmę. Viešieji darbai juos dirbantiems asmenims padeda išsaugoti/atkurti ryšį su darbo rinka, neprarasti suinteresuotumo darbu, nepalūžti, be to jų metu atliekami visai visuomenei svarbūs darbai, o pats šios priemonės pobūdis (jos metu atliekami ypatingo pasirengimo nereikalaujantys aplinkos tvarkymo ir panašūs darbai), skirtingai nei įdarbinimo subsidijuojant ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimo atveju, nesuteikia jos dalyviams daugiau galimybių įsitvirtinti darbo rinkoje.<sup>42</sup> Dėl šių priežasčių, ir dėl sparčiai augančio nedarbo lygio, šios priemonės trukmės pailginimas, leistų ilgesniam laikui išspręsti jų dalyvių lėšų stygiaus problemą.

Svarbu akcentuoti ir viešųjų darbų naudą visai visuomenei. Kaip rodo duomenys, pateikiami Lietuvos darbo biržos 2008 metų veiklos ataskaitoje<sup>43</sup>, per 2008 metus, dirbant viešuosius darbus buvo užsodinta daugiau kaip 6 000 hektarų miškų, suremontuota per 1 000 globos namų, mokyklų, darželių ir ligonių, sutvarkyta beveik 6 000 hektarų parkų ir kapinių teritorijų, 800 hektarų vandens telkinių ir paplūdimių, 660 istorijos ir kultūros paveldo objektų, muziejų, knygų fondų ir archyvų.

#### **2.4. Parama darbo vietoms steigti**

Parama darbo vietoms steigti – viena iš svarbiausių užimtumo rėmimo politikos kryptių. Jos esmė – naujų darbo vietų steigimas, arba esamų darbo vietų pritaikymas prie asmens negalios, įdarbinant į jas darbo biržoje registruotus asmenis pagal neterminuotą darbo sutartį.

Darbo vietos įsteigimas – materialinių ir teisinių sąlygų naujai darbo vietai sukurti sudarymas ir teritorinėje darbo biržoje įregistruoto asmens įdarbinimas į sukurta darbo

---

<sup>41</sup> Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. IV mokslinio tyrimo etapo ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 lapkričio 29 d.] Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>>;

<sup>42</sup> Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. IV mokslinio tyrimo etapo ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 lapkričio 29 d.] Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>>;

<sup>43</sup> 2008 metų Lietuvos darbo biržos veiklos ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 kovo 17 d.] Prieiga per internetą <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/LDB%20ataskaita%202008.pdf>>;

vieta.<sup>44</sup> Manytina, kad tai viena optimaliausių užimtumo rėmimo politikos krypčių – skatinant steigti naujas darbo vietas, nedarbo problema sprendžiama iš esmės. Pagrindinis šios grupės priemonių tikslas – kaip įmanoma ilgiau išlaikyti įsteigtas darbo vietas. Kad šis tikslas būtų pasiektas, teisiniame reglamentavime numatytos tam tikros sankcijos darbdaviams, panaikinusiems įsteigtas darbo vietas anksčiau nei po trijų metų nuo jų įsteigimo – jie privalo gražinti dalį (arba visą) darbo vietų steigimui gautos subsidijos.

Užimtumo rėmimo įstatymo 29 straipsnyje numatyta tokia darbo vietų steigimui teikiama parama: darbo vietų steigimo subsidijavimas; vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas; savarankiško užimtumo rėmimas.

Darbo vietai steigti ir bedarbiui įdarbinti vienu metu gali būti taikomas tik vienas iš šių paramos būdų. Toliau kiekvieną jų tikslinga aptarti išsamiai.

#### *2.4.1. Darbo vietų steigimo subsidijavimas*

Darbo vietų steigimo subsidijavimas – tai viena paramos darbo vietų steigimui formų. Jos esmė – darbdavių skatinimas steigti naujas darbo vietas arba jau esančias darbo vietas pritaikyti prie bedarbio negalios ir įdarbinti į jas bedarbius pagal neterminuotas darbo sutartis. Toks skatinimas vyksta subsidijos forma. Jos dydis vienai darbo vietai negali viršyti paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 22 dydžių.

Ši priemonė reglamentuojama Užimtumo rėmimo įstatymo 30 straipsnyje, o jos organizavimas detalizuojamas Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymu Nr. A1-222 patvirtintame Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos apraše<sup>45</sup>. Remiantis šiuo aprašu, subsidija skiriama darbdaviams, kurie yra įregistruoti Lietuvos Respublikoje, nėra bankrutavę, ar bankrutuojantys, nevykdo restruktūrizacijos, neturi mokesstinės nepriemokos valstybės ir (arba) savivaldybių biudžetams ir fondams, nėra skolingi Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui ir turi nuosavybės teise ar kitais pagrindais valdomą nekilnojamąjį turtą, būtina naujoms darbo vietoms įsteigti ir joms išlaikyti ne trumpiau nei 3 metus po darbo vietos įsteigimo.

Darbdaviai, norintys gauti subsidiją darbo vietoms steigti, turi pateikti teritorinei darbo biržai paraišką subsidijai darbo vietos (vietų) steigimui gauti. Darbo birža per nustatytus terminus patikrinusi ar darbdavys atitinka visus jam keliamus reikalavimus, priima sprendimą paraišką patenkinti, atmesti arba siūlo paraiškos teikėjui patikslinti tam

---

<sup>44</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, P. 171;

<sup>45</sup> Žinios, 2006, Nr. 86-3381;

tikrus duomenis. Pateiktų paraiškų vertinimui darbo birža gali pasitelkti kompetentingus ekspertus. Jei priimamas sprendimas paraišką patenkinti, per nustatytus terminus darbo birža su paraišką pateikusiu asmeniu sudaro darbo vietų steigimo sutartį, kurioje nustatomos darbo biržos ir subsidijos gavėjo pareigos ir atsakomybė.

Į darbo vietas įsteigtas pasinaudojant šia paramos darbo vietoms steigti rūšimi, gali būti įdarbinami neįgalieji, kuriems nustatytas 0–40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I–II invalidumo grupė) arba vidutinis neįgalumo lygis, neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvas neįgalumo lygis bei baigę profesinės reabilitacijos programas asmenys.

Gauta subsidija gali būti panaudota per nustatytą sutartyje laikotarpį ir tik nurodytoms paraiškoje, būtinoms darbo vietos įsteigimo ar pritaikymo išlaidoms. Darbo vietos įsteigimui gaunamos subsidijos lėšomis finansuojama:

- įrengimų, įrangos, techninės pagalbos neįgaliesiems priemonių bei kitų priemonių, reikalingų darbo vietos funkcionavimui užtikrinti pirkimui, montavimui ir pritaikymui;

- įdarbinamų į įsteigtas darbo vietas asmenų mokymui, jei jie nesiunčiami į profesinio mokymo priemonę per darbo biržą;

- iki 50 procentų subsidijos dydžio gali būti skiriama patalpų remontui ir pritaikymui, reikalingam darbo vietai įsteigti;

- reklamai;

- ilgalaikiam materialiojo turto draudimui. Reikia paminėti, kad subsidijos gavėjas privalo apdrausti visą ilgalaikį materialųjį turtą, kuriam įsigyti buvo panaudota subsidija, netrumpesniam kaip trejų metų laikui nuo visų galimų rizikos atvejų.

Ne mažiau kaip 35 procentus visų darbo vietai įsteigti reikalingų lėšų privalo apmokėti patys darbdaviai. Šios lėšos taip pat turi būti panaudotos minėtoms išlaidoms finansuoti ir negali būti padengiamos natūra. Iki 30 procentų darbo vietos steigimui ar pritaikymui finansuoti skiriamos subsidijos gali būti išmokama avansu. Likusi subsidijos dalis išmokama pasirašius darbo vietų steigimo (pritaikymo) aktą ir pateikus mokėjimo prašymą su išlaidas pateisinančių dokumentų kopijomis. Minėtas aktas pasirašomas subsidijos gavėjui sudarius neterminuotą darbo sutartį su darbo biržos siūstais asmenimis.

Darbdavys, gavęs subsidiją darbo vietos įsteigimui (pritaikymui), be darbo biržos sutikimo neturi teisės panaikinti įsteigtos darbo vietos. Darbo vieta laikoma panaikinta, jei nepraėjus trims metams nuo jos įsteigimo:

– darbo sutartis su įdarbintu asmeniu nutraukiama darbdavio iniciatyva, apie tai nepranešus teritorinei darbo biržai arba per 30 darbo dienų į darbą nepriimamas kvalifikacinius reikalavimus atitinkantis, darbo biržos siunčiamas asmuo;

– be darbo biržos sutikimo pakeičiama įdarbinto asmens darbovietė ar darbo funkcijos;

– subsidijos gavėjas netenka teisės valdyti darbo vietoms išlaikyti būtiną turtą;

– subsidijos gavėjas be darbo biržos sutikimo parduoda, įkeičia, išnuomoja ar kitaip perleidžia už subsidijos lėšas įsigytus įrengimus, įrangą ar kitas darbo priemones.

Jei įsteigta darbo vieta panaikinama, subsidijos gavėjas turi gražinti darbo biržai dalį jam išmokėtos subsidijos. Gražintinos subsidijos dydis priklauso nuo laiko praėjusio iki darbo vietos panaikinimo. Jei darbo vieta panaikinama nepraėjus metams nuo subsidijos gavimo, jos gavėjas privalo gražinti visą gautą sumą, jei ji panaikinama per laikotarpį nuo 12 iki 24 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo), subsidijos gavėjas turi gražinti 80 procentų, jei per laikotarpį nuo 24 iki 36 mėnesių, turi būti gražinta 50 procentų gautos subsidijos.

Aptarta priemonė vertintina teigiamai. Jos dėka su nedarbo sukeliama padariniais kovojama iš esmės. Vykdoma neįgalių asmenų integracija į darbo rinką, suteikiant visas sąlygas ir galimybes joje prisitaikyti ir įsitvirtinti ilgam laikui, taip pat šios priemonės dalyviams užtikrinamas bent laikinas pajamų šaltinis, suteikiama trūkstama darbo patirtis. Kita vertus, reikėtų paminėti, kad 2009-02-27 Lietuvos Respublikos Seime įregistruotas Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymo projektas, kuriame numatyta, kad neįgaliuosius įdarbinusiems darbdaviams mokamų subsidijų dydis turėtų būti diferencijuojamas, atsižvelgiant į įdarbinto asmens neįgalumo lygį. Tiksliau sakant, jei būtų priimtas šis užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas, darbdaviai privalėtų apmokėti 35 % (už kiekvieną neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas neviršijantis 25 % darbingumo lygis ar sunkus neįgalumo lygis – 20 %; už neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas 30–40 % darbingumo lygis ar vidutinis neįgalumo lygis – 30 %) darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų. Ši nuostata vertintina teigiamai, nes palengvintų asmenų, turinčių didžiausią neįgalumo lygį, įsitvirtinimą darbo rinkoje, tuo tarpu pagal dabartinę teisinę reguliavimą darbdaviai labiau suinteresuoti į įsteigtas darbo vietas įdarbinti neįgalius asmenis, turinčius kuo didesnį darbingumo lygį.

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

Antroji aptartina paramos darbo vietoms steigti forma – vietinių užimtumo iniciatyvų (toliau – VUI) projektų įgyvendinimas. Užimtumo rėmimo įstatymo 2 straipsnio 17 dalyje vietinės užimtumo iniciatyvos apibrėžiamos kaip naujų darbo vietų steigimo bedarbiams įdarbinti projektai, padedantys sutelkti vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangas didinti atskirų savivaldybių (seniūnijų) gyventojų užimtumą. Svarbu akcentuoti, kad parama naujoms darbo vietoms sukurti negali tapti pagrindu panaikinti senoms darbo vietoms. VUI projektų įgyvendinimas detalizuojamas 2006-08-04 Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-231 patvirtintame Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos apraše<sup>46</sup>.

Šios priemonės teisiniame reglamentavime akcentuojamas teritorinis aspektas – VUI projektai gali būti įgyvendinami tik tikslinėse teritorijose, konkrečiai – Vyriausybės arba jos įgaliotos institucijos nustatytoje savivaldybių (seniūnijų) teritorijose, kuriose nedarbo lygis, projektų įgyvendinimo laikotarpiu yra didesnis negu vidutiniškai šalyje. Manytina, kad ši nuostata yra kritikuotina. Nedarbo lygiui šalyje sparčiai augant, tikslinga būtų nustatyti konkrečią jo ribą, kurią pasiekus tikslinėje teritorijoje būtų uždegta žalia šviesa VUI projektų įgyvendinimui, net jei nedarbo lygis joje būtų žemesnis nei vidutiniškai šalyje. Verta paminėti, kad konkretų teritorijų, kuriose tam tikrais metais bus įgyvendinami VUI projektai, sąrašą<sup>47</sup> tvirtina Socialinės apsaugos ir darbo ministras. Sąrašas, pagal susiklosčiusią praktiką, tvirtinamas metų pabaigoje kitiems kalendoriniams metams.

Minėtame apraše, VUI projektų teikėjams keliami tokie pat reikalavimai kaip ir paramos darbo vietoms steigti gavėjams ir keletas papildomų:

– tai turi būti smulkaus ir vidutinio verslo subjektas arba viešoji įstaiga, kurioje mažiau nei pusę balsų dalininkų susirinkime turi (arba visai neturi) valstybės (savivaldybės) institucijos ir įstaigos bei valstybės ar savivaldybių įmonės;

– įmonės bendrasis likvidumo koeficientas turi būti ne mažesnis kaip vienetas. Šis koeficientas skaičiuojamas trumpalaikį turtą padalinus iš trumpalaikių išpareigojimų. Reikia paminėti, kad šis reikalavimas netaikomas paslaugų įmonėms;

– VUI projektų teikėjas turi būti tiesiogiai atsakingas už projekto vykdymą ir darbo vietų įsteigimą.

Apie VUI projektų atranką skelbiama „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“. Paskelbus atranką, nustatytus kriterijus atitinkantis subjektas, norintis

---

<sup>46</sup> Žinios, 2006, Nr. 88-3479;

<sup>47</sup> Žinios, 2007, Nr. 110-4527; 2008, Nr. 144-5790;

įgyvendinti VUI projektus, teritorinei darbo biržai, kurios teritorijoje planuojamas projekto įgyvendinimas, turi pateikti paraišką ir reikalingus dokumentus. Projekto teikėjas nustatyta tvarka gali pakeisti arba atšaukti paraišką. Teritorinėse darbo biržose sudaromos VUI projektų atrankos komisijos, kurios atlieka pirminį paraiškų vertinimą ir atranką. Atrinktos paraiškos teikiamos Lietuvos darbo biržai galutiniam vertinimui atlikti. Galutinį paraiškų vertinimą atlieka ir finansuojamų projektų sąrašą sudaro Lietuvos darbo biržos direktoriaus sudarytas VUI projektų priežiūros komitetas, jis taip pat vykdo įgyvendinamų projektų priežiūrą. Su atrinktais paraiškų teikėjais sudaromos VUI projektų įgyvendinimo sutartys. Tačiau prieš pasirašydamas sutartį, paramos gavėjas privalo pateikti jos galiojimo užtikrinimą – banko garantiją arba draudimo bendrovės laidavimo raštą, užtikrinantį suteiktos subsidijos gražinimą, jei gautos lėšos būtų panaudotos ne pagal paskirtį, darbo vietos nebūtų įsteigtos arba būtų panaikintos anksčiau nei po trijų metų.

VUI projektų teikėjams parama teikiama subsidijų forma, ne mažiau kaip 35 procentus visų projekto išlaidų, turi padengti paramos gavėjas. Vienai darbo vietai įsteigti skirtos subsidijos dydis negali viršyti VUI projektų atrankos paskelbimo metu paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 22 dydžių. Tačiau maksimali projekto teikėjo prašoma suma negali viršyti 345 000 Lt, žuvininkystės sektoriuje – 103 500 Lt, o žemės ūkio sektoriuje – 10 350 Lt. Reikia paminėti, kad projekto teikėjas privalo užtikrinti, kad jo prašoma parama kartu su jau anksčiau jo gauta *de minimis* pagalba negali viršyti aukščiau minėtų sumų per pastaruosius trejus metus iš eilės. *De minimis* pagalbos dydžiai nustatyti 2006-12-15 Komisijos Reglamente (EB) Nr. 1998/2006 Dėl Sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo *de minimis* pagalbai<sup>48</sup>. Šiame reglamente valstybės narės yra įpareigojamos užtikrinti, kad jų teikiama parama pagal tam tikrą pagalbos priemonę, kartu su Europos Sąjungos suteikta parama tam pačiam subjektui neviršytų nustatytų *de minimis* pagalbos dydžių. Gautos subsidijos lėšomis projekto teikėjas gali finansuoti tik darbo vietos steigimą. Parama jos gavėjui išmokama dalimis. 30 procentų visos skiriamos sumos pervedama avansu. Panaudojęs visą šią paramą ir dalį savų lėšų (iš viso ne mažiau kaip 35 procentus visų projektui reikalingų lėšų), projekto teikėjas gali prašyti pervesti jam iki 50 procentų visos skiriamos sumos kaip tarpinį mokėjimą. Įsteigęs numatytas darbo vietas, sudaręs darbo sutartis su darbo biržos siūstais asmenimis ir pateikęs savo veiklos ir finansines ataskaitas, projekto teikėjas gali pateikti prašymą pervesti likusias numatytos subsidijos lėšas pagal galutinio mokėjimo prašymą.

---

<sup>48</sup> OL, 2006, L 379, p. 5;

Teritorinė darbo birža, gavusi pranešimą apie įsteigtas darbo vietas, per nustatytus terminus patikrina įsteigtas darbo vietas (tam gali būti pasitelkti specialistai, kurie pateikia išvadą ar įrengtos darbo vietos atitinka Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>49</sup> ir kitų teisės aktų reikalavimus), įgyvendinant projektą įsigytos įrangos ir įrenginių panaudojimą darbo vietose ir siunčia asmenis, įsidarbinti įsteigtose darbo vietose. Įdarbinus šiuos asmenis pasirašomas darbo vietų įsteigimo aktas.

Įsteigta darbo vieta laikoma panaikinta, kai nepraėjus 3 metų laikotarpiui nuo darbo vietos įsteigimo dienos darbo sutartis su įdarbintu asmeniu nutraukiama darbdavio iniciatyva ir apie tai nepranešama teritorinei darbo biržai arba per 30 darbo dienų neįdarbinamas darbo biržos siunčiamas, kvalifikacinius reikalavimus atitinkantis asmuo, arba keičiama įdarbinto asmens darbovietė ir darbo funkcijos be teritorinės darbo biržos sutikimo, arba paramos gavėjas netenka teisės valdyti būtiną darbo vietoms išlaikyti nekilnojamąjį turtą ar be darbo biržos sutikimo parduoda, įkeičia, išnuomoja ar kitaip perleidžia už subsidijos lėšas įsigytą turtą bei tais atvejais, kai įdarbinto asmens darbo vietoje ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės ne dėl jo kaltės tęsiasi prastova taip pat, kai jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis. Paramos gavėjas, panaikinęs įsteigtą darbo vietą per pirmuosius metus privalo gražinti teritorinei darbo biržai visą tai darbo vietai įsteigti suteiktą subsidiją, jei darbo vieta panaikinama per antruosius metus – 50 procentų, jei per trečiuosius – 80 procentų subsidijos sumos.

Į įgyvendinant VUI projektus įsteigtas darbo vietas pagal neterminuotas darbo sutartis įdarbinami tikslinės teritorijos darbo biržoje registruoti bedarbiai, atitinkantys VUI projekto paraiškoje paramai gauti nustatytus kvalifikacinius reikalavimus. Šiuo atveju teisinis reglamentavimas neišskiria jokių darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupių, kurioms būtų skirta ši priemonė.

#### *2.4.3. Savarankiško užimtumo rėmimas*

Trečioji aptartina paramos darbo vietoms steigti forma – savarankiško užimtumo rėmimas. Ši parama teikiama ieškantiems darbo asmenims, siekiantiems pradėti savo verslą. Šios priemonės teisinis reglamentavimas įtvirtintas Užimtumo rėmimo įstatymo 32 straipsnyje ir 2006-07-31 Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-222 patvirtintame Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos apraše<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> Žinios, 2003, Nr. 70-3170;

<sup>50</sup> Žinios, 2006, Nr. 86-3381;

Vadovaujantis minėtu aprašu, subsidija savarankiškam užimtumui remti skiriama dviem atvejais:

1) kai buvę bedarbiai, pradėję savo verslą, steigia darbo vietą per 36 mėnesių laikotarpį nuo jų įsteigtos mikroįmonės įregistravimo dienos bedarbiui įdarbinti;

2) kai pradedantys savo verslą neįgalieji, kuriems nustatytas 0-40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I–II invalidumo grupė) arba vidutinis neįgalumo lygis, steigia sau darbo vietą.

Šios priemonės teisinis reglamentavimas gana painus – minėtas aprašas nustato ne tik savarankiško užimtumo rėmimo reglamentavimą bet ir jau aptarto darbo vietų steigimo subsidijavimo reglamentavimą, todėl kai kuriais atvejais pakankamai sudėtinga atskirti, kurios nuostatos taikomos vienai paramos formai ir kurios kitai. Toks teisinis reglamentavimas, kuriame akivaizdžiai stinga aiškumo, vertintinas kaip ydingas.

Vis dėlto darytina išvada, kad savarankiško užimtumo siekiantiems asmenims, taikytini analogiški reikalavimai kaip ir siekiantiems gauti subsidiją darbo vietų steigimui darbdaviams – turi būti registruoti Lietuvos Respublikoje, nebūti bankrutavę ar bankrutuojantys, nevykdyti restruktūrizacijos, neturėti mokestinių išsiskolinimų atitinkamiems subjektams ir turėti nekilnojamojo turto būtino darbo vietoms įsteigti ir joms išlaikyti netrumpiau kaip trejus metus po numatomo darbo vietos įsteigimo dienos. Pastarasis reikalavimas turbūt labiausiai lemia šios paramos formos „nepopuliarumą“ – per 2008 metus šia parama pasinaudojo 56 neįgalieji, buvę bedarbiai, pradėję savo verslą, pasinaudodami šia priemone įsteigė 7 naujas darbo vietas. Darbo vietų steigimo subsidijuojant atveju toks reikalavimas nekelia papildomų diskusijų, tačiau savarankiško užimtumo atveju, kai parama skiriama buvusiesiems bedarbiams ir neįgaliems asmenims, reikalavimas turėti turto, būtino darbo vietoms išlaikyti netrumpiau kaip trejus metus gali būti vertintinas kaip pernelyg griežtas. Neįmanoma paneigti valstybės interesų užtikrinimo svarbos, tačiau kita vertus, įtvirtinus lankstesnę šios priemonės reguliavimą, jos teikiama parama pasinaudotų daugiau asmenų, būtų sukurta daugiau naujų, rinkos poreikius atitinkančių darbo vietų.

Steigiantys darbo vietas darbdaviai, savo lėšomis privalo apmokėti 35 procentus visų darbo vietai įsteigti reikalingų išlaidų. Toks reikalavimas netaikomas savo verslą pradedantiems neįgaliesiems. Ši nuostata vertintina teigiamai, jos egzistavimas skatina neįgalius asmenis ieškoti sau tinkamo užsiėmimo, kuris gali būti dirbamas net namuose.



Kaip rodo Lietuvos darbo biržos pateikiami duomenys<sup>51</sup>, 2008 metais tokie asmenys įsteigė sau vairuotojų, masažuotojų, kirpėjų, fotografų, muzikantų, virėjų, baldų ir meninių dirbinių gamintojų darbo vietas.

Pabrėžtina, kad šią paramą gavusiems asmenims taikomas įpareigojimas išsaugoti darbo vietą trejus metus nuo jos įsteigimo, o už šio reikalavimo nevykdymą numatytos tokios pat sankcijos kaip ir darbo vietų steigimo subsidijavimą organizuojantiems darbdaviams bei VUI projektų teikėjams.

## **2.5. Darbo rotacija**

Paskutinė aptartina aktyvi darbo rinkos politikos priemonė yra darbo rotacija. Jos reglamentavimas įtvirtintas Užimtumo rėmimo įstatymo 33 straipsnyje bei Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymu Nr. A1-221 patvirtintame Darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos apraše. Šios priemonės tikslas – pakeisti laikinai darbo funkcijų neatliekančius nuolatinius darbuotojus, ieškančiais darbo asmenimis. Darbo rotacija gali būti organizuojama darbuotojams esant tikslinėse atostogose arba kitais kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais. Darbo rotacijos būdu gali būti įdarbinti ieškantys darbo asmenys, kurių individualiuose įsidarbinimo planuose numatytas toks įdarbinimas.

Vadovaujantis minėtu aprašu, darbdaviai, siekiantys įdarbinti asmenis pagal šią programą, turi atitikti tokius reikalavimus:

- yra registruoti Lietuvos Respublikoje;
- nėra bankrutavę ar bankrutuojantys, bei nevykdo restruktūrizacijos;
- neturi mokestinės nepriemokos valstybės ir (arba) savivaldybių biudžetams ir fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija, nėra skolingi Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui.

Šios priemonės maksimali trukmė – 12 mėnesių. Per šį laiką darbdaviui, už kiekvieną darbo rotacijos būdu įdarbintą bedarbį pagal jo faktiškai dirbtą laiką kiekvieną mėnesį mokama 0,5 MMA dydžio kompensacija. Su darbo biržos siunčiamu asmeniu darbdavys sudaro terminuotą darbo sutartį ne ilgesniam kaip 12 mėnesių laikotarpiui ir šios sutarties kopiją pateikia teritorinei darbo biržai.

Akcentuotina, kad kompensacija darbdaviui mokama tik tais atvejais, kai darbo rotacijos pagalba įdarbinamas darbo biržoje registruotas bedarbis. Įdarbinus darbo biržoje

---

<sup>51</sup> Ataskaita apie Lietuvos darbo biržos veiklos tikslų, rodiklių ir pavedimų vykdymą per 2008 m. I–III ketvirtį [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 20 d.] prieiga per internetą < <http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/2008%20m.%209%20mėnesiu%20ataskaita.pdf> > ;

registruotus, tačiau bedarbio statuso neturinčius asmenis, kompensacija darbdaviui nemokama.

Jei darbo sutartis su įdarbintu asmeniu prieš terminą nutraukiama jo pareiškimu, dėl jo kaltės ar šalių susitarimu, privalo apie tai informuoti teritorinę darbo biržą ir per nustatytą terminą įdarbinti kitą jos siunčiamą bedarbį, atitinkantį kvalifikacinius reikalavimus. Jei galimybės pasiūlyti tokį asmenį nėra, darbo birža gali siūlyti įdarbinti kitą teritorinėje darbo biržoje registruotą ieškančią darbo asmenį, atitinkantį kvalifikacinius reikalavimus, nemokant kompensacijos darbdaviui.

Apibendrinant darbo rotacijos teisinį reguliavimą, pastebėtina, kad šios priemonės dalyvių skaičius 2008 metais sudarė tik 1 procentą visų į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nusiųstų asmenų skaičiaus. Šios priemonės reglamentavimas nėra patrauklus darbdaviams, darbo birža gali pasiūlyti jiems finansiškai naudingesnių alternatyvų – įdarbinimą subsidijuojant ar darbo įgūdžių įgijimo rėmimą, kurių pobūdis panašus, tačiau darbdavys gali gauti 1 MMA dydžio kompensaciją ir kompensaciją mokamoms privalomojo socialinio draudimo įmokoms. Križiškai vertintina ir šios priemonės trukmė. Jei ji siejama su nuolatinių darbuotojų tikslinėmis atostogomis, kurios vaiko priežiūros atostogų atveju gali užsitęsti iki trejų metų, vertėtų ilginti ir šios priemonės finansavimo trukmę, taip darbdaviai būtų labiau suinteresuoti įdarbinti darbo biržos siunčiamus asmenis, žinodami, kad visą laikotarpį iki nuolatinio darbuotojo sugrįžimo jiems bus mokama kompensacija bent daliai darbo užmokesčio išlaidų padengti.

## **2.6. Užimtumo rėmimo programų samprata**

Antrasis aptartinas valstybės aktyvios darbo rinkos politikos įgyvendinimo būdas – užimtumo rėmimo programos. Nuo aktyvių darbo rinkos politikos priemonių šios programos skiriasi tuo, kad jos nėra nuolat įgyvendinamos, o sprendimą dėl jų rengimo ir finansavimo atsižvelgę į programų svarbą ir paskirtį, priima Vyriausybė, ministerijos ir kitos valstybės institucijos, apskričių viršininkai, savivaldybių institucijos bei užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios įstaigos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Dėl šios priežasties, užimtumo rėmimo programų konkretus turinys nėra išsamiai reglamentuojamas įstatyminiame lygmenyje.

Užimtumo rėmimo įstatymo 34 straipsnyje pateikiamas pavyzdinis tokių programų rūšių sąrašas. Pagal jį, esant poreikiui, užimtumui remti gali būti rengiamos nedarbo prevencijos; teritorinės užimtumo rėmimo; gyventojų teritorinio mobilumo

skatinimo; imigrantų, tautinių mažumų integravimo į darbo rinką; darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumo rėmimo ir kitos programos.

Dėl jau minėto specifinio šių programų pobūdžio, atskleidžiant jų teisinio reguliavimo specifiką, tikslinga trumpai aptarti prioritetinę valstybinę Užimtumo didinimo programą bei kelias kitas Lietuvoje įgyvendintas arba dar įgyvendinamas užimtumo rėmimo programas.

### *2.6.1. Užimtumo didinimo programa*

Užimtumo didinimo programa<sup>52</sup> – tai kompleksinė, tęstinė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdoma programa. Įgyvendinant šią programą, siekiama ministerijos strateginio tikslo – pritraukti daugiau žmonių į darbo rinką, užtikrinti teisingus darbo santykius ir tinkamas darbo sąlygas, efektyviau investuoti į žmogiškuosius išteklius. Šio tikslo siekiama per keletą uždavinių. Vienas jų – kurti darbo vietas bedarbiams, ypač sunkiai integruojamiems į darbo rinką, teritorijose, kur nedarbas didesnis nei vidutinis šalyje. Šiam uždaviniui įgyvendinti, Socialinės apsaugos ir darbo ministras savo įsakymu tvirtina teritorijų, kuriose ateinančiais biudžetiniais metais gali būti įgyvendinami ankstesnėse darbo dalyse minėti VUI projektai. Antrasis programoje įvardijamas uždavinys – įdarbinti praradusius darbingumą asmenis, remti ekonomiškai neaktyvius ir negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje asmenis bei skatinti tokių asmenų grįžimą į darbo rinką. Šio uždavinio įgyvendinimo siekiama remiant socialines įmones, subsidijuojant jų patiriamas išlaidas, susijusias su praradusių darbingumą asmenų įdarbinimu, bei papildomas įmonių patiriamas išlaidas, susidarančias dėl tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų darbinių įgūdžių stokos, jų mažesnio našumo ar riboto darbingumo. Dar vienas aptartinas šios programos uždavinys – didinti ieškančių darbo asmenų užimtumo galimybes, organizuojant jų profesinį mokymą. Įgyvendinant užimtumo didinimo programą taip pat siekiama stiprinti socialinį dialogą Lietuvoje. Programoje numatyta, kad siekiant šio tikslo, turi būti platinama informacinė-reklaminė medžiaga apie profesinių sąjungų atstovų veiklą, bei remiamas nacionalinių profesinių sąjungų koordinacinių, mokymo ir švietimo centrų steigimas regionuose. Dar vienas siektinas šioje programoje apibrėžtas tikslas – skatinti ekonominius migrantus grįžti į tėvynę. To siekiama palaikant ryšius su dėl ekonominių priežasčių emigravusiais

---

<sup>52</sup> Užimtumo didinimo programa [interaktyvus] [žiūrėta 2009-02-17] prieiga per internetą <<http://www.socmin.lt/index.php?-1384509614>>.

asmenims, glaudžiai bendradarbiaujant su užsienyje veikiančiomis lietuvių organizacijomis, pasitelkiant darbuotojus iš trečiųjų šalių ir pan.

Minėtiems tikslams ir uždaviniams pasiekti programoje numatomi reikalingi asignavimai ir finansavimo šaltiniai bei užsibrėžti siekiami rezultatai.

### *2.6.2. Kitos užimtumo rėmimo programos*

Nedarbo prevencijos programų tikslas – padėti darbuotojams, kuriems gresia atleidimas iš darbo, išlaikyti darbo vietą toje pačioje ar kitoje įmonėje, suteikti jiems aukštesnę arba naują kvalifikaciją ir kitomis užimtumą skatinančiomis priemonėmis švelninti nedarbo padarinius.<sup>53</sup> Įgyvendinant nedarbo prevencijos programas svarbų vaidmenį atlieka profesinio mokymo priemonė, suteikianti galimybę įspėtam apie atleidimą iš darbo darbuotojui kelti turimą kvalifikaciją arba įgyti naują ir taip išsaugoti turimą darbo vietą. Prie nedarbo prevencijos programų galima priskirti Lietuvos darbo biržos teikiamas elektronines paslaugas – Talentų bankas ir Senjorų bankas. Talentų bankas skirtas aukštos kvalifikacijos darbuotojams ir paskutinių kursų studentams, Senjorų bankas – norintiems įsidarbinti pensinio amžiaus asmenims. Tai duomenų bazės, kuriose užsiregistravusių asmenų duomenys yra matomi Lietuvos darbo biržos tinklalapyje užsiregistravusiems darbdaviams. Darbdaviai savo ruožtu, šiame tinklalapyje gali užregistruoti laisvą darbo vietą ir gauti žinutes elektroniniu paštu, jei darbo biržoje naujai užsiregistroja darbo vietai keliamus kvalifikacinius reikalavimus atitinkantis asmuo. Šių priemonių dėka padedama darbdaviams ir ieškantiems darbo asmenims surasti vienas kitą.

Teritorinių užimtumo rėmimo programų tikslas – mažinti nedarbo lygį atskiruose šalies regionuose, atsižvelgiant į juose susiklosčiusias ūkio plėtros tradicijas. Čia svarbų vaidmenį atlieka jau aptarti VUI projektai, rengiami šalies regionuose, kuriuose užimtumo lygis didesnis už šalies vidurkį.

Derinant darbo jėgos pasiūlą ir paklausą svarbu, kad tiek darbuotojų, tiek darbdavių pasirinkimas neapsiribotų konkrečia jų gyvenama teritorija, kurioje asmuo ne visada gali rasti sau pagal darbo patirtį ir kvalifikaciją tinkantį darbą, o darbdavys – atitinkantį kvalifikacinius reikalavimus darbuotoją. Gerėjant susisiekimui sąlygoms ir trumpėjant kelionės tarp atskirų gyvenamųjų vietovių laikui, atsiveria galimybės darbo jėgos migracijai tarp atskirų šalies regionų. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2008-07-09 nutarimu Nr. 725 patvirtino Darbo jėgos migracijos šalies viduje skatinimo 2008–2010

---

<sup>53</sup> Nekrošius et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 177 P.;

metų programą<sup>54</sup>, kurios tikslas – skatinti šalies gyventojų teritorinį mobilumą, kad didėtų jų užimtumas, darbo pasiūla labiau atitiktų paklausą, o darbdaviai galėtų geriau apsirūpinti tinkamais darbuotojais. Siekiant šio tikslo, programoje numatyta keisti Užimtumo rėmimo įstatymą, įtvirtinant jame kelionės į darbą išlaidų kompensavimo mechanizmą bei atnaujinti viešojo kelių ir geležinkelių keleivinio transporto priemones.

Tautinių mažumų integravimo į darbo rinką programos aktualios atskiriems Lietuvos regionams. Pavyzdžiui, Šalčininkų rajone, kur 72 % gyventojų yra lenkai, 2006-05-01–2008-05-31 buvo vykdomas Europos socialinio fondo projektas „Tautinių mažumų integravimas į darbo rinką, siekiant išvengti socialinės atskirties“. Šio projekto tikslas – skatinti tautinių mažumų integraciją į darbo rinką, siekiant išvengti jų socialinės atskirties, užtikrinti lygias galimybes darbo rinkoje, tobulinant projekto dalyvių lietuvių kalbos žinias bei suteikiant jiems profesines kvalifikacijas darbo biržos paslaugų pagalba. Šio projekto vykdymas susideda iš dviejų etapų – Lietuvių kalbos kursų ir profesinio mokymo. Projekte dalyvavo 38 asmenys, iš jų 23 išklausė lietuvių kalbos kursus, 19 įgijo profesinę kvalifikaciją. Po projekto įsidarbino 19 asmenų.

Iš darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumo rėmimo, akcentuotinas neįgalųjų užimtumo rėmimas. Siekdama lygių galimybių žmonėms su negalia, bei planuodama jų socialinės integracijos veiksmus, Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2002-06-07 nutarimu Nr. 850 patvirtino Nacionalinę žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programą<sup>55</sup>. Ši programa apima visas žmonių su negalia socialinės integracijos sritis, tarp jų ir integraciją į darbo rinką. Programoje daug dėmesio skiriama profesinei reabilitacijai, žmonių su negalia verslo, nuotolinio ir namudinio darbo skatinimui ir panašiai.

---

<sup>54</sup> Žinios, 2008, Nr. 85-3378;

<sup>55</sup> Žinios, 2002, Nr. 57-2335;

### 3. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ IR UŽIMTUMO RĖMIMO PROGRAMŲ FINANSAVIMAS LIETUVOJE

Išsamiam aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinio reguliavimo Lietuvoje aptarimui ypatingai svarbus šių priemonių finansavimo klausimas. Todėl šioje darbo dalyje bus bandoma aptarti svarbiausius šių priemonių finansavimo šaltinius ir jų finansavimo tvarką.

Užimtumo rėmimo įstatymo 36 straipsnyje nurodomi pagrindiniai užimtumo rėmimo priemonių finansavimo šaltiniai. Prie jų priskiriama užimtumo fondas; valstybės biudžetas; savivaldybių biudžetai; Europos Sąjungos struktūriniai ir kiti fondai; įmonių, įstaigų ir organizacijų lėšos bei kiti šaltiniai.

Kaip vienas svarbiausių aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų finansavimo šaltinių, minėtinas valstybės biudžetas. Per devynis 2008 metų mėnesius iš valstybės biudžeto aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms buvo skirta 38105,2 tūkst. Lt., tai sudarė 33 % visų aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms skirtų lėšų. Savivaldybių biudžetai svarbūs kalbant apie viešųjų darbų priemonės finansavimą, kaip jau minėta į viešųjų darbų programose numatytus darbus darbo biržos siūstus asmenis įdarbinusiems darbdaviams kompensacijas perpus moka Lietuvos darbo birža ir savivaldybė.

Toliau tikslinga išsamiau aptarti du svarbius aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų finansavimo šaltinius – Užimtumo fondą ir Europos socialinį fondą.

#### 3.1. Užimtumo fondas

Pagrindinis aktyvių darbo rinkos politikos priemonių finansavimo šaltinis Lietuvoje yra užimtumo fondas. Jo sudarymas ir administravimas reglamentuojamas Užimtumo rėmimo įstatymo 37–40 straipsniuose. 2008 metais užimtumo fondo šamata<sup>56</sup> sudarė 315081,2 tūkst. Lt., iš jų 101050 tūkst. Lt (33 %) buvo skirta aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms.

Užimtumo rėmimo įstatymo 38 straipsnyje nustatyta, kad šio fondo lėšas sudaro:

---

<sup>56</sup> Užimtumo fondo lėšų ir išlaidų šamata 2008 m. [interaktyvus] [žiūrėta 2008-12-06] Prieiga per internetą < <http://www.socmin.lt/index.php?1897654034> >.

1) nedarbo socialinio draudimo lėšos pagal Valstybinio socialinio draudimo biudžeto rodiklių patvirtinimo įstatymu<sup>57</sup> patvirtintą lėšų dydį ir įmokų tarifą šiai draudimo rūšiai;

2) užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių įstaigų prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pajamos;

3) kitos lėšos.

Paminėtina, kad net 96 % 2008 metų Užimtumo fondo įplaukų sudarė nedarbo socialinio draudimo lėšos – 300893 tūkst. Lt., likusią dalį – Lietuvos darbo biržos pajamos – 300 tūkst. ir lėšų likutis iš ankstesnių biudžetinių metų – 13888,2 tūkst. Lt. Visos užimtumo fondo lėšos kaupiamos ir saugomos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sąskaitoje.

Užimtumo fondo lėšos naudojamos užimtumo rėmimo priemonėms, nedarbo socialinio draudimo išmokoms, bendriems Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir kitiems tarptautiniams užimtumo rėmimo projektams, Lietuvos darbo biržos ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos išlaikymui ir vystymui, profesinės reabilitacijos paslaugoms bei užimtumo fondo administravimo išlaidoms finansuoti. Pažymėtina, kad 2008 metų užimtumo fondo sąmatoje daugiausiai lėšų, kaip jau minėta, buvo skirta aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms (33 %) bei nedarbo draudimo išmokoms ir Lietuvos darbo biržos išlaikymui ir vystymui (po 26 %). Užimtumo rėmimo programoms bei užimtumo fondo administravimui, 2008 metų sąmatoje lėšų numatyta nebuvo.

Remiantis Užimtumo rėmimo įstatymu ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-08-04 įsakymu Nr. A1-230 patvirtintomis Užimtumo fondo sąmatos taisyklėmis<sup>58</sup>, užimtumo fondo lėšas administruoja ir viešai skelbia kaip jos naudojamos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Užimtumo fondo sąmata rengiama biudžetiniams metams, kartu pateikiant sąmatos prognozinčius skaičiavimus kitiems 2 metams. Fondo lėšų sąmatos projektą bei informaciją apie lėšų panaudojimą ji teikia svarstyti Lietuvos Respublikos trišalei tarybai, kuri teikia pasiūlymus dėl sąmatos projekto bei lėšų panaudojimo. Už tinkamą fondo lėšų paskirstymą atsako Socialinės apsaugos ir darbo ministras, jis tvirtina fondo lėšų sąmatą ir jų panaudojimo ataskaitą. Lėšos pagal patvirtintą sąmatą perduamos užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančioms įstaigoms – Lietuvos darbo biržai ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybai. Šios institucijos disponuoja gautomis lėšomis pagal patvirtintą užimtumo fondo sąmatą ir teikia ketvirtines bei metines ataskaitas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai apie jų panaudojimą.

---

<sup>57</sup> Žinios, 2008, Nr. 149-5998;

<sup>58</sup> Žinios, 2006, Nr. 88-3478;

Lietuvos darbo birža ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba atsako už tinkamą gautų lėšų panaudojimą.

Pažymėtina, kad Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Vidaus audito tarnyba atlieka metinį Užimtumo fondo finansinės atskaitomybės auditą.

### **3.2. Europos socialinis fondas**

Labai svarbus aktyvių darbo rinkos politikos priemonių finansavimo šaltinis yra Europos socialinis fondas. Europos socialinis fondas yra vienas iš Europos Sąjungos (toliau – ES) struktūrinių fondų. ES struktūriniai fondai yra finansiniai instrumentai, kuriais siekiama mažinti ekonominius, socialinius ir teritorinius skirtumus, ypač atsiradusius menkiausiai išsivysčiusiose valstybėse ir regionuose taip pat dėl ekonominio bei socialinio pertvarkymo ir gyventojų senėjimo<sup>59</sup>. Europos socialinio fondo uždaviniai, jo paramos taikymo sritis, konkrečios nuostatos bei išlaidų rūšys, kurios yra tinkamos paramai gauti, nustatyti 2006-07-05 Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (EB) Nr. 1081/2006 dėl Europos socialinio fondo<sup>60</sup>. Remiantis juo, Europos socialinis fondas padeda siekti ES prioritetų, susijusių su ekonominės ir socialinės sanglaudos stiprinimu, gerindamas užimtumo ir įsidarbinimo galimybes, skatindamas aukštą užimtumo lygį ir gausesnių bei geresnių darbo vietų kūrimą.

Europos socialinio fondo lėšos yra skirtos didinti darbuotojų, verslininkų ir įmonių gebėjimą prisitaikyti prie ekonominių pokyčių, gerinti ieškančių darbo asmenų ir neveiklių asmenų užimtumo galimybes ir integraciją į darbo rinką, kovoti su diskriminacija darbo rinkoje ir stiprinti žmogiškąjį kapitalą. Iš šio fondo gali būti finansuojamos išmokos arba atlyginimai išmokami užimtumo rėmimo veikloje dalyvaujantiems asmenims, netiesioginės išlaidos, sudarančios iki 20 % tiesioginių veiksmo išlaidų, baldų, įrangos, transporto priemonių infrastruktūros ir nekilnojamojo turto nusidėvėjimo išlaidos (bet ne dėl šio turto pirkimo patirtos išlaidos).

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007-10-17 nutarimu Nr. 1139<sup>61</sup> nustatyta, kad už tinkamą Europos socialinio fondo lėšų, skiriamų Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos Gero užimtumo ir socialinės aprėpties prioritetui panaudojimą Lietuvoje yra atsakinga Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (kaip tarpinė institucija) ir 2002 m.

---

<sup>59</sup> 2006-07-11 Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1083/2006 nustatantis bendrąsias nuostatas dėl Europos regioninės plėtros fondo, Europos socialinio fondo ir Sanglaudos fondo bei panaikinantį Reglamentą (EB) 1260/1999 (OL 2006 L 210, p. 25);

<sup>60</sup> (OL 2006 L 210, p. 12)

<sup>61</sup> Žinios, 2007, Nr. 114-4637;



Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei švietimo ir mokslo ministerijos įsteigtas Paramos fondas Europos socialinio fondo agentūra (kaip įgyvendinančioji institucija).

Minėtam prioritetui skirta 1,287 mlrd. Lt, t. y. 5,5 % visos ES struktūrinių fondų paramos. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, administruodama šią paramą, rengia, derina su kitomis institucijomis ir tvirtina projektų finansavimo sąlygų aprašą, rengia gaires pareiškėjams, priima sprendimus dėl projektų, atrinktų konkurso būdu finansavimo ir sudaro sutartis su pareiškėjais, atlieka veiksmus, susijusius su lėšų išmokėjimu projektų vykdytojams bei atlieka kitas funkcijas. Įgyvendinančioji institucija Paramos fondas Europos socialinio fondo agentūra skelbia kvietimus teikti paraiškas, informuoja bei konsultuoja pareiškėjus, atlieka paraiškų vertinimą, rengia paramos sutartis bei atlieka projektų įgyvendinimo priežiūrą. Teritorinėse darbo biržose dirba Europos socialinio fondo konsultantai, kurie potencialiems projektų pareiškėjams teikia informaciją apie Europos socialinio fondo paramos kryptis bei galimybes, padeda potencialiems pareiškėjams, formuluojant projektų idėjas ir dalyvauja rengiant projektus.

Šiuo metu Lietuvos darbo birža įgyvendina iš Europos socialinio fondo finansuojamą projektą „Bedarbių užimtumo didinimas“. Fondo lėšos, įgyvendinant šį projektą, skiriamos jaunų ir ilgalaikių bedarbių mokymui bei jų kvalifikacijos kėlimui, bedarbių užimtumo rėmimui, žmonių su negalia, nuteistųjų, bei grįžusių iš laisvės atėmimo vietų integracijai į darbo rinką. Šiam projektui iš Europos socialinio fondo skirta 140 mln. Lt lėšų.

#### 4. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ TAIKYMO IR EFEKTYVUMO STATISTINĖ ANALIZĖ

Ankstesnėse šio darbo dalyse buvo išsamiai nagrinėjamas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinis reglamentavimas, tačiau tam, kad būtų galima įvertinti šio reglamentavimo pranašumus ir trūkumus, svarbu ne tik išnagrinėti užimtumo rėmimą reglamentuojančių teisės aktų bazę, bet ir faktinę situaciją. Anot, V. Rudzinskienės, užimtumo statistiniai duomenys būtini darbo rinkos reguliavimui, gyventojų socialinės apsaugos užtikrinimui, darbuotojų perkvalifikavimui. Vienas iš pagrindinių užimtumo ir nedarbo statistikos uždavinių yra gyventojų įsidarbinimo galimybių tyrimas, kad būtų galima diegti gyventojų užimtumo programas<sup>62</sup>. Faktinę aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo situaciją geriausiai iliustruoja Lietuvos darbo biržos pateikiama statistinė informacija. Šioje darbo dalyje bus bandoma kuo išsamiau apžvelgti statistinę informaciją apie asmenis, nukreipiamus į aktyvias darbo rinkos politikos priemones ir įvertinti kiek asmenų į kokias konkrečias priemones nukreipiama, kiek iš jų pasibaigus šioms priemonėms įsidarbina, kokios priežastys lemia vienos ar kitos priemonės populiarumą ir efektyvumą ir pan.

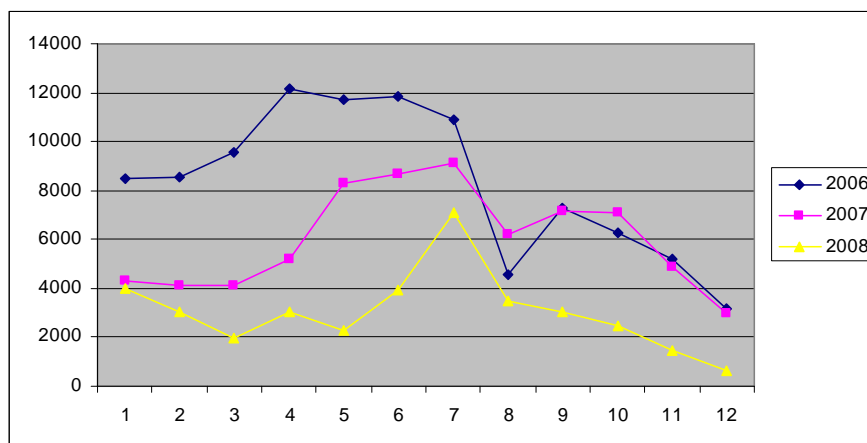
Kaip rodo Statistikos departamento pateikiami bendrojo vidaus produkto pokyčių duomenys<sup>63</sup>, Lietuvoje per pirmus tris 2008 metų ketvirčius buvo pastebėtas ekonomikos augimo tempų lėtėjimas. Per pirmąjį 2008 metų ketvirtį BVP augo 7 %, per antrąjį – 5,2 %, o trečiąjį ketvirtį – tik 3,1 %, paskutiniojo 2008 metų ketvirčio tendencijos – BVP sumažėjo 2 %. Lėtėjantis ekonomikos augimas, o vėliau ir nuosmukis, sąlygojo nedarbo lygio augimą 2008 metų pradžioje jis siekė 4,3 %, pabaigoje – 5,7 % (+1,4%). Dar prasčiau šie skaičiai atrodo 2009 metų kovo mėnesį – nedarbo lygis šalyje kovo 1 dieną siekė 8,2 % (palyginimui – 2008 metų kovą – 4,7 % (+3,5 %)). Lietuvos darbo biržos duomenimis per 2008 metus į teritorines darbo biržas ieškodami darbo kreipėsi 121,3 tūkst. asmenų, t.y. net 33 % daugiau nei per 2007 metus (90,9 tūkst.).

Aukščiau pateikti skaičiai rodo, kad 2008 metais sparčiai augo darbo jėgos pasiūla ir mažėjo jos paklausa. Tai lėmė ir aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo poreikio augimą. Vis dėlto remiantis statistiniais 2006–2008 metų duomenimis, šių priemonių taikymo apimtys 2008 metais palyginus su 2006 ir 2007 metais gerokai sumažėjo. Tai iliustruoja 1 paveikslėlis. Per 2007 metus į aktyvias darbo rinkos politikos

<sup>62</sup> RUDZINSKIENĖ, V. *Socialinė statistika*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005, P. 148;

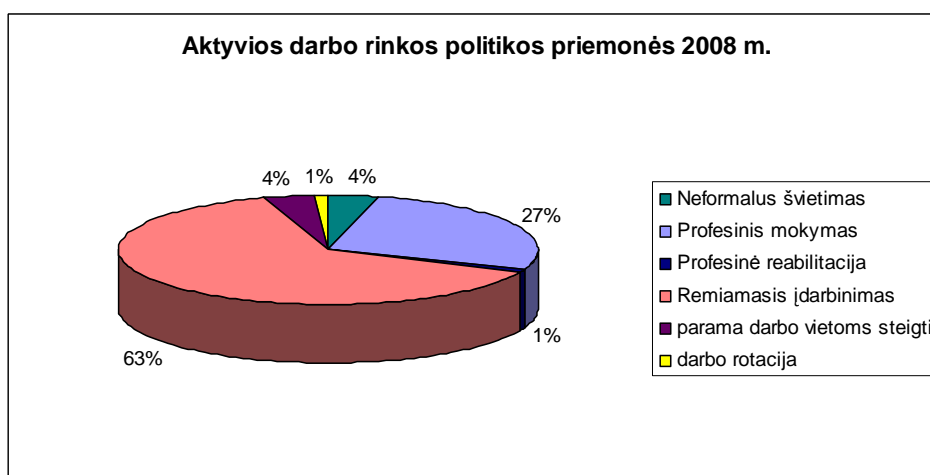
<sup>63</sup> Bendrojo vidaus produkto antrasis įvertis [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-03-09] Prieiga per internetą <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6597>>;

priemonės nusiųsta 72 076 asmenys, per 2008 metus – 36 332 asmenys (-49,6 %). Pabrėžtina, kad 2008 m. gruodį, kuomet įregistruotas didžiausias ieškančių darbo asmenų skaičius, į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nusiųsta mažiausiai – 633 asmenys. Nesunku numatyti, kad asmenų, siunčiamų į aktyvias darbo rinkos politikos priemones, skaičiaus mažėjimą, lemia tos pačios priežastys, kurios sąlygoja nedarbo lygio augimą – valstybės ekonomikai išgyvenant nuosmukį, mažėja į biudžetą surenkamų lėšų, o tai lemia ir skiriamų aktyviai darbo rinkos politikai lėšų mažėjimą.



**1 pav. Asmenų, nukreiptų į aktyvias darbo rinkos politikos priemones, skaičiaus dinamika 2006–2008 metais**

Remiantis Lietuvos darbo biržos pateikiama informacija, 2008 metus į aktyvias darbo rinkos politikos priemones buvo nusiųsti 36 332 asmenys, t. y. beveik perpus mažiau nei 2007 m. Žemiau pateikiamoje diagramoje matyti, siunčiamų asmenų pasiskirstymas tarp atskirų priemonių.



**2 pav. Asmenų, siunčiamų į aktyvias darbo rinkos politikos priemones pasiskirstymas**

Akivaizdu, kad daugiausia, net 63 % visų į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nusiųstų asmenų buvo nusiųsta į remiamojo įdarbinimo priemones. Toki šios priemonės dalyvių skaitlingumą lemia didelis asmenų, nukreiptų į viešuosius darbus skaičius. Tarp visų nusiųstų į remiamojo įdarbinimo priemones asmenų, net 71 % sudaro viešųjų darbų dalyviai.

Remiamojo įdarbinimo priemonėse 2008 m. iš viso dalyvavo 23 036 asmenys, iš jų 1 739 asmenys buvo nusiųsti į darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę, 4 909 – įdarbinti subsidijuojant ir 16 388 dalyvavo viešuosiuose darbuose.

Tarp asmenų, dalyvaujančių viešuosiuose darbuose vyravo kaimo gyventojai, ilgalaikiai bedarbiai ir vyresni kaip 50 metų asmenys. Atostogų metu viešuosius darbus atliko daugiau nei 4 400 moksleivių iš socialiai remtinų šeimų<sup>64</sup>.

Remiantis Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktais paskaičiavimais, pagal dabar galiojantį teisinį reguliavimą, viešųjų darbų priemonės efektyvumas yra 11,6 % tai reiškia, kad nuo vieno investuoto į šią priemonę lito valstybė mokestinių pajamų ir išlaidų ekonomijos pavidalu susigrąžina apie 12 centų. Manytina, kad šios priemonės ekonominis efektyvumas nėra aukštas dėl didelių kompensacijų, mokamų darbdaviams, viešuosiuose darbuose įdarbinantiems darbo biržos siunčiamus asmenis, bei dėl paties šios priemonės pobūdžio – ji orientuota į laikiną asmens užimtumą ir laikiną pajamų šaltinį.

Kur kas aukštesnis kitos remiamojo įdarbinimo priemonės – įdarbinimo subsidijuojant – ekonominis efektyvumas. Vidutinis šios priemonės efektyvumas siekia net 48,1 %, vadinasi, valstybė susigrąžina beveik pusę į šios priemonės įgyvendinimą investuotų lėšų. Pasibaigus šios priemonės finansavimui, 2008 m. pasiliko dirbti daugiau nei 96 % šios priemonės dalyvių (2007 m. – 75 %). Darbo biržos duomenimis ši priemonė kartu su darbo įgūdžių įgijimo rėmimu rodo geriausius įdarbinimo priemonei pasibaigus rezultatus. Kita vertus į šią priemonę siunčiami daugiausiai ilgalaikiai bedarbiai, neįgalieji ir vyresni nei 50 metų asmenys, t.y. asmenys, kurių šansai įsidarbinti savarankiškai tiek jų pačių, tiek darbdavių nuomone yra vieni iš menkiausių<sup>65</sup>. Taigi šios priemonės efektyvumas neabejotinas – ji padeda integruotis į darbo rinką labiausiai socialiai pažeidžiamoms asmenų grupėms.

Vis dėlto svarbu paminėti, kad įdarbinimas subsidijuojant ir jo efektyvumas gana prieštaringai vertinamas ekonomistų. Viena vertus, tai leidžia palaikyti dalies darbuotojų

---

<sup>64</sup> 2008 metų Lietuvos darbo biržos veiklos ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 kovo 17 d.] Prieiga per internetą

<<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/LDB%20ataskaita%202008.pdf>>.

<sup>65</sup> Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. IV mokslinio tyrimo etapo ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 lapkričio 29 d.] Prieiga per internetą

<<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>>

užimtumą, jie netampa bedarbiais, padidėja darbo rinkos stabilumas. Kita vertus, darbo užmokesčio subsidijavimas lemia neefektyvią įmonių veiklą, paslėpto nedarbo atsiradimą.<sup>66</sup>

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės efektyvumas, minėto tyrimo duomenimis, siekia 42,97 %. Šiam rodikliui didelę įtaką turi tai, kad net 94 % asmenų 2008 m. dalyvavusių šioje priemonėje liko dirbti toje pačioje ar panašaus profilio įmonėje, nuo jiems mokamo darbo užmokesčio darbdaviai toliau jau savo lėšomis mokėjo privalomas socialinio draudimo įmokas ir kitus mokesčius. Aukštą įsidarbinimo po šios priemonės rodiklį lemia, tai, kad į šią priemonę siunčiami daugiausiai jauni asmenys (33 % priemonės dalyvių buvo jaunesni nei 25 metų) tik pradėdantys savo darbinę veiklą pagal turimą ar profesinio mokymo pagalba įgytą profesiją, o tokių asmenų galimybės įsidarbinti savarankiškai vertinamos palankiausiai, lyginant su kitais darbo rinkoje papildomai remiamais asmenimis.

Dar viena pakankamai dažnai taikoma aktyvi darbo rinkos politikos priemonė – profesinis mokymas. Per devynis 2008 m. mėnesius įgyti naują profesiją ar patobulinti jau turimą, nusiųsti 9 750 asmenų, tai sudarė 27 % visų į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nusiųstų asmenų. Siunčiamieji pasirinko paklausiausias darbo rinkos profesijas – pardavėjų, stalių, verslo organizatorių, administracijos darbuotojų, buhalterinės apskaitos, sekretorių referentų ir kt. Remiantis darbo biržos pateikiamais duomenimis, per 3 mėn. nuo profesinio mokymo programos baigimo, įdarbinta 63 % bedarbių. Kartu pažymėtina, kad asmenys, dalyvavę 6 mėn. trukmės profesinio mokymo programą turi daugiau galimybių įsidarbinti už asmenis, baigusius 3 mėn. trukmės profesinio mokymo programą (baigę šią priemonę kaip bedarbiai įsiregistravę darbo biržoje buvo atitinkamai 12 % ir 18 % asmenų). Kartu derėtų pabrėžti, kad ši priemonė priešingai nei viešieji darbai orientuota į ateitį – įgiję naujų profesinių gebėjimų, asmenys tampa pasirengę geriau konkuruoti darbo rinkoje, be to, profesinis mokymas yra orientuotas į tuo metu paklausiausias darbo rinkoje specialybes, todėl baigę šią priemonę asmenys įgyja tuo metu darbai reikalingiausius profesinius gebėjimus.

Per 2008 m. į neformaliojo švietimo programas nusiųsti 1445 asmenys, o tai sudaro 4 % visų į aktyvias darbo rinkos politikos priemones siųstų asmenų. Įsidarbinimo rodiklis baigus šias programas nėra aukštas – 37 %, dar 10 % baigusius šias programas per 2008 m. asmenų įsidarbino viešuosiuose darbuose. Galima daryti prielaidą, kad tokį žemą šios priemonės efektyvumą lėmė jos abstraktumas – dalyvaujantys šioje priemonėje asmenys supažindinami su profesijomis, verslo pradmenimis, atnaujinamos jų profesinės

---

<sup>66</sup> SNIEŠKA, V. et al. *Makroekonomika*. Kaunas: Technologija, 2002, P. 407;

žinios bei praktiniai įgūdžiai, tačiau nesuteikiamos konkrečios praktinės žinios, asmuo neintegruojamas į darbo rinką. Reikia pastebėti, kad nuo 2008 metų lapkričio ši priemonė realiai nėra vykdoma, t. y. paskutinį kartą asmenys į ją nukreipti 2008 metų spalį. Šios priemonės vykdymo nutraukimą Lietuvos darbo birža grindžia tuo, kad ankstesnių metų priemonės įgyvendinimo stebėseną ir analizę parodė, kad priemonė yra neefektyvi ir nepasiekia jai keliamų tikslų, o jos dalyviai, išklause profesinių žinių ir (ar) praktinių įgūdžių atnaujinimo programas arba susipažinę su naujomis profesijomis ne visada suinteresuoti toliau mokytis ir įgyti arba kelti profesinę kvalifikaciją. Vis dėlto neformalų švietimą reglamentuojantys teisės aktai nėra pakeisti, todėl teisiškai ši priemonė vis dar egzistuoja.

Aptariant paramos darbo vietoms steigti priemones, svarbu akcentuoti, kad šių priemonių tikslas – sukurti darbo vietą ir kuo ilgiau ją išsaugoti. Per 2008 m. šiose priemonėse dalyvavo 1 436 asmenys, t. y. 4 % visų aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse dalyvavusių asmenų. Daugiausiai asmenų – 938, dalyvavo VUI projektuose bei įdarbinime į subsidijuojant įsteigtas darbo vietas – 422 asmenys. Vis dėlto reikia paminėti, kad dalis VUI projektų vykdytojų atsisakė įgyvendinti VUI projektus (iki 2008 m. spalio tokių projektų buvo aštuoni), dėl įmonėje susidariusių, šalies ekonomikos lėtėjimo nulemtų sunkumų, tačiau nepaisant to, per 2008 m. sėkmingai įgyvendinti 55 VUI projektai, sukurtos 262 naujos darbo vietos. Daugiausiai subsidijuojamų darbo vietų įsteigta (arba prie neįgalaus asmens pritaikytos esamos), paslaugų sektoriuje, pvz.: vairuotojų, pardavimų vadybininkų, sargų, ūkio darbininkų, kūrėjų ir pan.

Per 2008 m. į darbo rotacijos priemonę buvo nusiųsti 386 asmenys, pasibaigus priemonės finansavimui nuolatiniam darbui toje pačioje arba kitoje įmonėje įsidarbina daugiau nei 65 % priemonės dalyvių. Reikia pastebėti, kad ši priemonė taikoma pakankamai vangiai, į ją nusiųsti asmenys sudaro tik 1% visų į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nusiųstų asmenų. Galima daryti prielaidą, kad tokį šios priemonės nepopuliarumą lemia tai, kad darbdaviams ekonomiškai naudingiau yra pasinaudoti kitomis darbo biržos siūlomomis priemonėmis, pavyzdžiui, įdarbinimu subsidijuojant ar darbo įgūdžių įgijimo rėmimu. Tačiau manytina, kad ši priemonė – viena iš efektyviausių ir palankiausių tiek potencialiems darbdaviams, tiek į aktyvias darbo rinkos politikos priemones siunčiamiems asmenims. Darbdaviai šios priemonės dėka ne tik užpildo laisvas darbo vietas, kol nuolatiniai jų darbuotojai yra tikslinėse atostogose, bet ir gauna galimybę išbandyti ir įvertinti potencialiai nuolatinį darbuotoją. Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikto tyrimo išvadoje taip pat rašoma, kad šios priemonės ekonominis efektyvumas yra labai aukštas – 42,22 %, tai lemia nedidelės darbdaviams mokamos

kompensacijos už kiekvieną tokiu būdu įdarbintą asmenį, bei aukštas jos dalyvių išdarbinimo pasibaigus priemonės finansavimui koeficientas.

## IŠVADOS

1. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, valstybės užimtumo politiką ilgą laiką veikė tarybinė ideologija, sąlygojusi pasyvios darbo rinkos politikos vyravimą ir prievartinį darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų integravimą į darbo rinką, už nustatytų kvotų nevykdymą baudžiant darbdavius. 2006 m. priimtas Užimtumo rėmimo įstatymas galutinai suformavo užimtumo rėmimo priemonių sistemą ir paskatino platesnį šių priemonių taikymą įgyvendinant valstybės užimtumo politiką. Naujoji sistema vertintina kaip svarbus Lietuvos žingsnis siekiant Lisabonos strategijoje įtvirtintų tikslų.

2. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinio mokymo bei neformalaus švietimo teisinis reguliavimas kritikuotinas dėl šiose priemonėse dalyvaujantiems asmenims skiriamos paramos dydžių bei šios priemonės tikslingumo nebuvimo. Padėtį ištaisytų sumažintos išmokos bei šios priemonės susiejimas su kitomis užimtumo rėmimo priemonėmis.

3. Kitiškai vertintina darbo rotacijos ir remiamojo įdarbinimo priemonių trukmė. Darbo rotacijos atveju, ji galėtų būti ilginama, siejant ją su nuolatinių darbuotojų tikslinių atostogų trukme, įdarbinimo subsidijuojant atveju trumpinama, sulyginant ją su darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės trukme ir siejant šiuos terminus su Darbo kodekse numatytais išbandymo priimant į darbą terminais.

4. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų finansavimui naudojamos konsoliduotos Užimtumo fondo, valstybės biudžeto, Europos socialinio fondo bei kitų šaltinių lėšos. Augant nedarbo lygiui, didėja lėšų poreikis nedarbo socialinio draudimo išmokoms, kartu mažėja iš nacionalinių šaltinių užimtumo rėmimui skiriamų lėšų, todėl ypatingą reikšmę įgyja Europos Sąjungos struktūrinių fondų teikiama parama.

5. Dėl ekonominių priežasčių šalyje susiklosčiusi situacija lemia spartų nedarbo lygio augimą, tai sąlygoja didesnę aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo poreikį, tačiau dėl ribotų finansavimo galimybių į šias priemones 2008 m. nusiųsta perpus mažiau asmenų nei 2007 m., todėl ekonominio sunkmečio metu ypatingai svarbu keisti kai kurių aptartų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinį reguliavimą, keičiant jų taikymo trukmę bei mokamų subsidijų ir išmokų dydžius.



## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### **Teisės norminiai aktai:**

#### **Lietuvos teisės aktai:**

1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
2. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto 2009 metų rodiklių patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2008, Nr. 149-5998.
3. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.
4. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.
5. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
6. Lietuvos Respublikos valstybinės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2106.
7. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3085.
8. Lietuvos Respublikos neformaliojo švietimo įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 66-1909.
9. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 98-2478, 2007, Nr. 43-1627.
10. Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 59-1153, 2005, Nr. 71-2555.
11. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 36-969, 2004, Nr. 83-2983.
12. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.
13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008-12-08 įsakymas Nr. A1-413 „Dėl savivaldybių ir savivaldybių seniūnijų teritorijų, kuriose 2009 m. bus įgyvendinami vietinių užimtumo iniciatyvų projektai, sąrašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 144-5790.

14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008-10-01 nutarimas Nr. 1047 „Dėl nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 124-4718.

15. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008-07-09 nutarimas Nr. 725 „Dėl darbo jėgos migracijos šalies viduje skatinimo 2008–2010 programos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2008, Nr. 85-3378.

16. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007-10-22 įsakymas Nr. A1-292 „Dėl savivaldybių ir savivaldybių seniūnijų teritorijų, kuriose 2008 m. bus įgyvendinami vietinių užimtumo iniciatyvų projektai, sąrašo patvirtinimo“. Žinios, 2007, Nr. 110-4527.

17. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007-10-17 nutarimas Nr. 1139 „Dėl atsakomybės ir funkcijų paskirstymo tarp institucijų, įgyvendinant Lietuvos 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategiją ir veiksmų programas“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 114-4637.

18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007-08-31 įsakymas Nr. A1-225 „Dėl Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 95-3863.

19. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-11-13 įsakymas Nr. A1-306 „Dėl Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 125-4774.

20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-08-04 įsakymas Nr. A1-231 „Dėl vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3479.

21. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-08-04 įsakymas Nr. A1-230 „Dėl užimtumo fondo lėšų sąmatos sudarymo taisyklių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3478.

22. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-08-04 įsakymas Nr. A1-229 „Dėl bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalaus švietimo organizavimo, vykdymo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3477.

23. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-08-03 įsakymas Nr. A1-227 „Dėl užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3476.

24. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymas Nr. A1-225 „Dėl bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokytis pagal profesinio mokymo programas sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3382.

25. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymas Nr. A1-222 „Dėl darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3381.

26. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymas Nr. A1-220 „Dėl įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3379.

27. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymas Nr. A1-219 „Dėl darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3378.

28. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-31 įsakymas Nr. A1-214 „Dėl viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3374.

29. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-07-28 įsakymas Nr. A1-207 „Dėl ieškančių darbo asmenų registravimo ir apskaitos teritorinėse darbo biržose sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 84-3321.

30. Lietuvos Respublikos Seimo 2004-04-08 nutarimas Nr. IX-2110 „Dėl Nacionalinės narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos 2004–2008 metų programos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 58-2041.

31. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004-01-23 įsakymas Nr. A1-19 „Dėl Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatų ir pavyzdinių Trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr. 17-509.

32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002-06-07 nutarimas Nr. 850 „Dėl Nacionalinės žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programos patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 57-2335.

33. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 1998-12-15 įsakymas Nr. 1607/188 „Dėl asmenų, jaunesnių kaip 18 metų, priėmimo į darbo rinkos profesinio mokymo įstaigas tvarkos“ (Valstybės žinios, 1999, Nr. 14-368).

### **Europos Sąjungos teisės aktai:**

1. 2006-07-11 Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1083/2006 nustatantis bendrąsias nuostatas dėl Europos regioninės plėtros fondo, Europos socialinio fondo ir Sanglaudos fondo bei panaikinantį Reglamentą (EB) 1260/1999 (OL 2006 L 210, p. 25).

2. 2006-07-05 Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1081/2006 dėl Europos socialinio fondo ir panaikinantį Reglamentą (EB) Nr. 1784/1999 (OL 2006 L 210, p. 12).

3. 2006-12-15 Komisijos Reglamentas (EB) Nr. 1998/2006 Dėl Sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo *de minimis* pagalbai (OL, 2006, L 379, p. 5).

### **Specialioji literatūra:**

1. DAMBRAUSKAS, A.; NEKRAŠAS, V.; NEKROŠIUS, I. *Darbo teisė*. Vilnius: Mintis, 1990, ISBN 5-417-00416-2.

2. DAMIDAVIČIUS M. et al. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998, ISBN 9986-633-21-4.

3. GRUŽEVSKIS, B. *Žmogaus socialinė raida. Užimtumas*. Vilnius: Justitia, 2008, ISBN 9986-567-80-7.

4. NEKROŠIUS et al. *Darbo teisė*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, ISBN 978-9955-30-027-4.

5. NEKROŠIUS, I. et al. *Lietuvos TSR darbo įstatymų kodekso komentaras*. Vilnius: Mintis, 1988, ISBN 5-417-00081-7.

6. RUDZINSKIENĖ, V. *Socialinė statistika*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2005, ISBN 9955-19-002-7.

7. SNIEŠKA, V. et al. *Makroekonomika*. Kaunas: Technologija, 2002, ISBN 9986-13-935-X.

8. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, ISBN 9955-616-13-X.

9. Tarptautinė migracijos organizacija, Vilniaus universitetas. *Prekyba moterimis. Problema. Prevencija. Pagalba aukoms*. – Vilnius: Mokslo aidai, 2004 [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 vasario 17 d.]. Prieiga per internetą <http://www.iom.lt/documents/PZ-soc.darb.LT.pdf>.

### **Kiti šaltiniai:**

1. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. IV mokslinio tyrimo etapo ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2008-11-29] Prieiga per internetą <

<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>

>.

2. Ilgalaikio nedarbo tyrimo rezultatai. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-02-17]

Prieiga per internetą

<<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/UserDispForm.aspx?ID=2401>>.

3. Lietuvių tolerancija bendrapiliečiams mažta [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-02-17] Prieiga per internetą <[www.civitas.lt](http://www.civitas.lt)>.

4. Tarptautinė migracijos organizacija, Vilniaus universitetas. Prekyba moterimis. Problema. Prevencija. Pagalba aukoms. – Vilnius: Mokslo aidai, 2004 [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-02-17]. Prieiga per internetą <http://www.iom.lt/documents/PZ-soc.darb.LT.pdf>.

5. Bendrojo vidaus produkto antrasis įvertis [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-03-09] Prieiga per internetą < <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6597>>.

6. Užimtumo fondo lėšų ir išlaidų sąmata 2008 m. [interaktyvus] [žiūrėta 2008-12-06] Prieiga per internetą < <http://www.socmin.lt/index.php?1897654034> >.

7. 2008 metų Lietuvos darbo biržos veiklos ataskaita [interaktyvus]. [žiūrėta 2009-03-17] Prieiga per internetą

<<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/LDB%20ataskaita%202008.pdf>>

8. Užimtumo didinimo programa [interaktyvus] [žiūrėta 2009-02-17] prieiga per internetą < <http://www.socmin.lt/index.php?-1384509614>>.

## SANTRAUKA

Šiame darbe analizuojamas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikos teisės aktuose bei šių priemonių taikymo statistiniai duomenys. Darbe aptariami bendri užimtumo rėmimo sistemos bruožai – subjektų ratas, kuriam taikomos užimtumo skatinimo priemonės, institucijos, turinčios įgaliojimus šioje srityje, istoriniu aspektu apžvelgiama Lietuvos užimtumo rėmimo sistema, analizuojamos atskiros aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, aptariamas užimtumo rėmimo programų teisinis reguliavimas, bei bendri kelių konkrečių užimtumo rėmimo programų bruožai, aptariami pagrindiniai šio instituto finansavimo šaltiniai ir finansavimo tvarka bei analizuojami Lietuvos darbo biržos pateikiami aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo statistiniai duomenys.

Magistro darbe gilinamasi į atskiras aktyvias darbo rinkos politikos priemones, jų teisinio reglamentavimo subtilybes, pranašumus ir trūkumus. Darbe pateikiama svarstymų ir siūlymų šių priemonių teisinio reguliavimo pakeitimams, kad būtų pasiektas aukštesnis jų efektyvumo lygis.

Darbe analizuojami nacionaliniai bei Europos Sąjungos teisės aktai užimtumo rėmimo srityje, darbo teisės mokslininkų teiginiai, aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo praktika.

## SUMMARY

The topic of the work is The legal regulation of active labour market policy measures and employment programmes in Lithuania. The work analyses the regulation of these means in legal acts of the Republic of Lithuania and the statistical data of their application. The work discusses general characteristics of engagement support system - the circle of subjects, the engagement support means are being applied to, institutions, having authorisations in this sphere, Lithuanian engagement support system is viewed in the historical aspect, separate political means of active labor market are analysed, legal regulation of engagement support programs and common characteristics of several concrete engagement support programs are discussed, main financial sources and order of financing are discussed and statistical data of active labor market politics means appliance provided by Lithuanian labor office are discussed.

This work of Master's studies analyses separate active means of labor market politics, subtleties of their legal regulation, advantages and disadvantages. The work provides ponderings and suggestions concerning the amendments of these legal regulations in order to achieve the higher level of their efficiency.

The work analyses legal acts in the national and European Union scale in the sphere of engagement support, statements of labor law scientists, practice of appliance of active labor market politics means.