

Vilniaus universitetas Teisės fakultetas

Darbo teisės katedra

Ievos Jegorovaitės
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

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

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentas: as. A. Paliukėnas

Vilnius 2009

TURINYS

| | |
|--|-----------|
| IŽANGA..... | 3 |
| 1. GYVENTOJŲ UŽIMTUMO SAMPRATA | 7 |
| 1. 1. Gyventojų užimtumo sąvoka ir rūšys | 7 |
| 1. 2. Nedarbas, jo rūšys | 12 |
| 1. 3. Užimtumo skatinimo sistemos turinio aspektai | 15 |
| 2. AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONĖS IR JŲ TEISINIS REGULIAVIMAS..... | 22 |
| 2. 1. Aktyvių darbo rinkos priemonių sąvoka..... | 22 |
| 2. 2. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas | 29 |
| 2. 3. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas | 34 |
| 2. 4. Remiamasis įdarbinimas | 36 |
| 2. 5. Parama darbo vietoms steigti | 43 |
| 2. 6. Darbo rotacija..... | 49 |
| 3. UŽIMTUMO SKATINIMO PROGRAMŲ TEISINIS REGULIAVIMAS | 52 |
| IŠVADOS IR PASIŪLYMAI..... | 64 |
| LITERATŪROS SĄRAŠAS | 67 |
| SANTRAUKA | 78 |
| SUMMARY | 79 |

IŽANGA

Temos aktualumas. Gyventojų užimtumas – vienas svarbiausių šalies socialinės-ekonominės raidos rodiklių. Taip pat vienas pagrindinių žmogaus gyvenimo kokybės rodiklių. Žmonės vertina darbą dėl daugelio priežasčių, ne tik dėl uždarbio. Darbas leidžia jiems būti naudingiems visuomenei, tobulinti kvalifikaciją, pritaikyti savo kūrybines galias. Jis suteikia visuomenės pripažinimą, kuris skatina orumą ir savigarbą, teikia galimybių bendradarbiauti, veikti vienas kitą. Žmonės, kurie susiduria su užimtumo problemomis patiria ne tik tai materialių nuostolių; jie yra dažnai pastumiami į socialinę degradaciją, pasireiškiančią nusikalstamumu ir skurdo padidėjimu, taip pat asocialių šeimų skaičiaus didėjimu ir pan. Visi šie neigiami socialiniai procesai sudaro neigiamą poveikį šalies bendram išsivystymui. Tokiu būdu užimtumo teisinio reguliavimo procesų dinamikos, įvairių veiksnių, darančių įtaką šiems reiškiniams, tyrinėjimas tampa labai svarbus.

Jungtinių Tautų Organizacijos 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje teisė į darbą pirmą kartą buvo paskelbta kaip svarbiausia tarptautiniu mastu pripažinta žmogaus teisė. Deklaracijos 23 straipsnyje akcentuojama: „Kiekvienas turi teisę į darbą, į laisvą darbo pasirinkimą, į teisingas ir tinkamas darbo sąlygas ir apsaugą nuo nedarbo.“¹ Teisė į darbą toliau buvo plėtojama 1966 m. Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte², kuriame traktuojama kaip kiekvieno žmogaus teisė gauti galimybę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurią jis laisvai pasirenka arba kurią dirbti laisvai sutinka. Taip pabrėžiama konkretaus darbo laisvė, o vėliau valstybė įpareigojama imtis reikiamų ekonominių, socialinių ir kultūrinių priemonių visiškai įgyvendinant šią teisę.

Pataisytoje Europos socialinėje chartijoje³ teisės į darbą sąvoka ir principas sutampa su Deklaracijos ir Pakto formuluotėmis. Kartu ji papildyta kai kuriais naujais elementais, kad būtų užtikrintas veiksmingas šios teisės įgyvendinimas. Europos socialinė chartija įpareigoja valstybes siekti ir išlaikyti visišką užimtumą, efektyviai ginti darbuotojo teisę užsidirbti pragyvenimui darbu, kurią jis laisvai pasirenka, sukurti nemokamas paslaugas teikiančias įdarbinimo tarnybas, organizuoti atitinkamą profesinę orientaciją, mokymą ir perkvalifikavimą.

Konstitucija, būdama valstybės teisinės sistemos branduolys, pagrindinis norminis šaltinis, įtvirtina visų teisės šakų, tarp jų ir darbo teisės, svarbiausius pradus. Lietuvos

¹ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

² Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002-08-02, Nr. 77-3290.

³ Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001 Nr. 49-1704.

piliečių teisės darbo santykių srityje yra įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos⁴ (toliau – Konstitucija) 48 straipsnio pirmoje dalyje: galimybė laisvai pasirinkti darbą, teisė turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, teisė į teisingą darbo apmokėjimą ir socialinę apsaugą esant nedarbui. Konstitucija skelbia teisę į darbą, bet neužtikrina teisės gauti konkretų darbą pagal pasirinktą profesiją ar veiklos sritį ir negarantuoja asmenims teisės užimti vienas ar kitas pareigas tam tikroje vietovėje, įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Teisė į darbą reglamentuojama Lietuvos Respublikos darbo kodekse⁵ (toliau – Darbo kodeksas) ir kituose teisės aktuose. Darbo teisės įtvirtinimą žmogus sieja su atitinkamais lūkesčiais, susijusiais su juo, kaip individo poreikių patenkinimu šioje srityje. Lūkesčiai išreiškiami viltimi, kad suteikta darbo teisė, tai teisė laisvai pasirinkti darbą ir verslą, sudarys galimybę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą darbo užmokestį ir kt. Žmogaus darbo teisės realizavimui turi būti ne tik sukurta tinkama socialinė aplinka, bet ir būtini realizavimą užtikrinantys pagrindai: teisės normos, atitinkamos tradicijos, teisinės sistemos, tinkamas valstybės institucijų funkcionavimas, nacionalinės ir tarptautinės bendruomenės veikla. Teisė be jos įgyvendinimo garantijų tėra tik formali sąvoka, be ją atitinkančio adekvataus turinio. Teisės pagrindinė paskirtis – reguliuoti visuomeninius santykius, veikti jų dalyvių elgesį, pasiekti tam tikrus socialinius tikslus. Įstatymuose, poįstatyminiuose aktuose įtvirtintos teisės normos sukurtos tam, kad jų reikalavimai būtų įgyvendinami, nes teisė be realizavimo netenka savo prasmės. Tik realizuojant pasiekiami teisės normų tikslai, užtikrinamas teisinio reguliavimo efektyvumas.

2009 metais, globalios ekonominės krizės akivaizdoje gyventojų užimtumo ir nedarbo problemos tapo ypač aktualios. Lietuvos žmonių gerovė narystės Europos Sąjungoje (toliau – ES) sąlygomis, užuot kilusi, stovi vietoje, o kai kuriais atžvilgiais netgi blogėja. Įsipareigojimai siekti visiško užimtumo, kaip ekonomikos ir socialinės politikos pagrindinio prioriteto, užtikrinti visiems vyrams ir moterims galimybę gauti saugų ir pakankamą pragyvenimą iš jų laisvai pasirinktos veiklos ir darbo, gali likti neįgyvendinti dėl neefektyviai taikomų darbo rinkos priemonių ir užimtumo rėmimo programų bei kitų darbo rinkos problemų. Dabartinė Lietuvos darbo rinkos situacija, pasižyminti darbo paklausos ir pasiūlos nesuderinamumu, reikalauja lankstaus požiūrio ir efektyvių priemonių, siekiant padėti gyventojams įsitvirtinti darbo rinkoje.

Per paskutinius 10-15 metų pastebimas didėjantis dėmesys aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms kaip užimtumo politikos instrumentui bei perėjimas nuo pasyvių

⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992 Nr.33-1014.

⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

prie aktyvių priemonių.⁶ Biudžetinių apribojimų, ekonominės krizės, Europos gyventojų senėjimo, globalizacijos iššūkių, novatoriškumo ir naujų organizacinių modelių įtakoje imta orientuotis į tai, kaip padaryti programas efektyvesnes, taip gerinant jų dalyvių perspektyvas darbo rinkoje. Manytina, kad magistro baigiamojo darbo temos aktualumas neabejotinas – aktyvios darbo rinkos politikos priemonės laikomos svarbiu Lisabonos strategijos įgyvendinimo įrankiu. Kad paskatintų ekonomikos augimą, visos valstybės turi pritraukti į darbo rinką kuo daugiau žmonių ir užtikrinti jų nuolatinį dalyvavimą toje rinkoje. Šiam tikslui būtina didinti užimtumą taikant aktyvią darbo rinkos politiką. Aktyvios darbo rinkos priemonės vis dažniau taikomos siekiant platesnių makroekonominių, užimtumo bei socialinės politikos tikslų. Lietuvos aktyvių darbo rinkos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinio reguliavimo tyrimas papildytų darbo teisės mokslinį ir informacinį aparatą, taip pat gali paskatinti tolesnius tyrimus šioje srityje.

Tyrimo objektas - aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinis reguliavimas Lietuvoje.

Pagrindinis šio darbo tikslas – išskirti aktyvių darbo rinkos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinio reguliavimo Lietuvoje aktualiausias problemas.

Siekiant užsibrėžto tikslo, keliami šie tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti ir pagrįsti esmines gyventojų užimtumo sampratos teorines metodologines nuostatas;
2. Atlikti aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinio reguliavimo teorinių ir praktinių problemų analizę ir pateikti galimus problemų sprendimo būdus;
3. Išnagrinėti užimtumo rėmimo programų reglamentavimo pagrindinius aspektus.

Tyrimo hipotezė. Magistro baigiamajame darbe keliami hipotezė – aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinis reguliavimas Lietuvoje yra nepakankamai aiškiai reglamentuotas.

Tyrimo metodai:

Siekiant tyrimo tikslo, neišvengiamai yra pasitelkiamas loginis-analitinis metodas. Jis yra būtinas aiškinantis teisės normų turinį, pateikiant išvadas bei siūlymus.

Lyginimo metodas suteikia galimybę išanalizuoti ir palyginti skirtingus mokslininkų požiūrius, dėl aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo

⁶ GRUŽEVSKIS, Boguslavas et al.. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. [interaktyvus]. IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita. Vilnius, 2007. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/ldb_use/pub_docs/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.doc.>

programų teisinio reguliavimo. Taip pat palyginti skirtingų valstybių subjektų praktiką, bei teisinės minties raidą šiuo nagrinėjamu klausimu.

Dokumentų analizės metodas naudotas, kadangi teisės aktai ir jų projektai, įvairių institucijų teisiniai dokumentai ir teismų išaiškinimai yra pagrindinis šio mokslinio darbo tyrimų šaltinis.

Analogijų metodas naudotas konkrečioms faktinėms situacijoms pritaikyti teisės normas.

Lingvistinis metodas – siekiant išsiaiškinti teisės aktuose vartojamų žodžių prasmę.

Sisteminės analizės metodas - atskleidžiant užimtumo reguliavimo normų santykį su artimo turinio ir prasmės normomis, identifikuojant ir nagrinėjant problemas, kurių negalima tyrinėti neatsižvelgiant į kitas problemas, kurioms atskleisti būtinas jų tarpusavio ryšių nagrinėjimas.

Apibendrinimo metodas - rašant tyrimo išvadas.

Tyrimo šaltiniai. Darbe naudotasi Lietuvos, užsienio valstybių autorių mokslinė literatūra, tarptautiniais, užsienio valstybių ir Lietuvos Respublikos norminiais aktais ir jų projektais. Nagrinėjant iškeltą klausimą, galime pasiremti Lietuvos darbo teisės doktrinos šaltiniu⁷, kuriame analizuojamos aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinio reguliavimo nuostatos. Kompleksiškai aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinio reguliavimo problematiką Lietuvoje nagrinėjo Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslininkai⁸, taipogi šią temą yra analizavę R. Petravičius, G. Bužinskas⁹, V. Tiažkijus¹⁰ ir kt. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė, atlikdama darbo rinkos politikos priemonių sistemos auditą, ataskaitoje „Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas“¹¹ pateikė rekomendacijas darbo rinkos politikos priemonių sistemai tobulinti.

⁷ NEKROŠIUS, Ipolitas et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.

⁸ GRUŽEVSKIS, Boguslavas et al.. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. [interaktyvus]. IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita. Vilnius, 2007. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/ldb_use/pub_docs/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.doc.>

⁹ BUŽINSKAS, Gintautas; TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas. Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999.

¹⁰ TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.

¹¹ Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės 2008 m. gegužės 29 d. ataskaita Nr. VA-P-10-1 „Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <www.vkontrole.lt>

1. GYVENTOJŲ UŽIMTUMO SAMPRATA

Šioje dalyje nagrinėjami gyventojų užimtumo sampratos teoriniai ir praktiniai aspektai, analizuojamos darbo teisės doktrinos išvalgos dėl gyventojų užimtumo ir nedarbo problemų.

1. 1. Gyventojų užimtumo sąvoka ir rūšys

Užimtumo problema - viena iš svarbiausių daugelio pasaulio šalių ekonominių ir socialinių problemų. Užimtumas – pilietinės demokratinės visuomenės pagrindas. Tik dirbdamas žmogus tampa visuomenės piliečiu tikraja to žodžio prasme. Europos Bendrijų Teisingumo teismas yra pažymėjęs, kad įsidarbinimas ir darbas ypač prisideda prie visapusiško piliečių dalyvavimo ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime bei jų galimybių realizavimo¹². Nesugebėjimas aprūpinti gyventojus darbu gali pakirsti pasitikėjimą demokratinėmis vertybėmis ir protingomis ekonominėmis reformomis.¹³

Užimtumas - teisėta darbinė žmonių veikla, kuria kuriamos materialinės vertybės ir teikiamos paslaugos, siekiama patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius, gaunamas uždarbis.¹⁴ Latvijos Respublikos Konstitucinis teismas aiškindamas sąvoką „užimtumas“, konstatavo, kad „užimtumas suprantamas kaip tokio pobūdžio darbas, kuris reikalauja atitinkamo pasiruošimo ir kuris yra žmogaus pragyvenimo šaltinis, o taip pat profesija, kuri glaudžiai susijusi su kiekvieno individo asmenybe apskritai. Tai taikoma užimtumui tiek privačiame, tiek ir viešajame sektoriuje, tarp kitko ir tokioms profesijoms, kur darbo santykiai neatsiranda darbo sutarties pagrindu, reguliuojamu darbo įstatymu.“¹⁵ Rusijos federalinio gyventojų užimtumo įstatymo¹⁶ 1 straipsnio 1 dalyje užimtumo sąvoka aiškinama, kaip piliečių veikla, susijusi su asmeninių ir pilietinių poreikių tenkinimu, neprieštaraujanti Rusijos Federacijos įstatymams ir, kaip taisyklė, už tai gaunamas užmokestis, darbo pajamos.

¹² Europos Bendrijų Teisingumo teismo 2007 m. spalio 16 d. sprendimas Byloje C-411/05 Félix Palacios de la Villa prieš Cortefiel Servicios SA. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu>>

¹³ ANNAN, Koffy. Обращение Генерального секретаря к участникам четвертой Встречи на высшем уровне руководителей Европейского союза/глав государств Латинской Америки и Карибского бассейна. Вена, 12 мая 2006 года. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.un.org/russian/basic/sg/messages/2006/vienna06.htm>>

¹⁴ NEKROŠIUS, Ipolitas et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 144.

¹⁵ Latvijos Respublikos Konstitucinio Teismo 2006 m. sausio 23 d. sprendimas № 2005-22-01. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/ve_2005-22-01.htm>

¹⁶ Федеральный закон Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 „О занятости населения в Российской Федерации“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=38358;fld=134;dst=4294967295;div=LAW>>

Gyventojų užimtumas neapsiriboja vien galimybe dirbti pagal darbo sutartį, todėl sąvoka užimti gyventojai yra daug platesnė negu sąvoka darbuotojai. Užimtumas, skirtingai nei darbas, yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje. Žmogus laikomas užimtu ir tuomet, kai jis laikinai nedirba: atostogauja, poilsiauja, gydos ir pan. Svarbu, kad jis tam tikru būdu yra susijęs su konkrečia darbo vieta įmonėje, įstaigoje, organizacijoje, savo versle ir pan.¹⁷ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas¹⁸ (toliau – Užimtumo rėmimo įstatymas), pagrindinis teisės aktas, kuriuo Lietuvoje reglamentuojami ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisiniai pagrindai, nepateikia nei užimtumo, nei užimtų gyventojų sąvokų, tačiau kaip nurodoma Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės leidinyje: „Užimti gyventojai – asmenys, kurie tiriamąją savaitę dirbo bet kokį darbą ne trumpiau kaip 1 valandą, už kurį gavo darbo užmokestį pinigais arba natūra (maisto produktais ar kitais gaminiais), ar turėjo pelno (pajamų). Tai visi asmenys, priklausantys užimtųjų kategorijai: darbdaviai, savininkai, ūkininkai, samdomi darbuotojai, šeiminėje įmonėje dirbantys šeimos nariai, savarankiškai dirbantys asmenys.“¹⁹ Lygindami kitų šalių įstatymus, kuriuose nustatyti ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisiniai pagrindai, galima pastebėti, kad, pavyzdžiui, Rusijos federalinio gyventojų užimtumo įstatymo²⁰ 2 straipsnyje pateikiamas detalus sąrašas, kada piliečiai laikomi užimtais, tai:

- dirbantys pagal darbo sutartį, taip pat dirbantys už užmokestį visos arba ne visos darbo dienos sąlygomis, o taip pat turintys kitą apmokamą darbą (tarnybą), įskaitant sezoninį, laikiną darbą, išskyrus viešuosius darbus (šio įstatymo 4 straipsnio 3 dalis numato kada dirbantys viešuosius darbus asmenys laikomi užimtais, darbo teisės prasme);
- įregistravę individualią veiklą (įstatyme vartojama individualaus verslininko sąvoka);
- užsiima žvejybine verslininkyste ir parduoda produkciją pagal sudarytas sutartis;
- dirbantys darbus pagal civilinio teisinio pobūdžio sutartis, kurių dalyku yra darbų atlikimas ir paslaugų suteikimas (artelių nariai, dirbantys pagal autorines sutartis);
- išrinkti, paskirti į apmokamas pareigas;

¹⁷ Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: 1998, p. 104.

¹⁸ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

¹⁹ Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas. (Gyventojų užimtumo tyrimo duomenys). 2006, III. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://db.stat.gov.lt/sips/leid/p2012006III/p2012006III.pdf>>

²⁰ Федеральный закон Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=38358;fld=134;dst=4294967295;div=LAW>>

- atliekantys karinę tarnybą, alternatyvią civilinę tarnybą, o taip pat tarnybą vidaus reikalų organuose, Valstybinėje priešgaisrinėje tarnyboje, baudmės atlikimo sistemos įstaigose ir organuose.;

- dalyvaujantys profesinio rengimo kursuose, įskaitant ir tuos, kurie dalyvauja pagal valstybės įdarbinimo organų siuntimą;

- laikinai nesantys darbo vietoje dėl ligos, perkvalifikavimo, atostogų, streiko, kvalifikacijos kėlimo, pasiruošimo karinei tarnybai (alternatyviai civiliniai tarnybai), kitų pilietinių pareigų valstybei atlikimo;

- esantys organizacijų steigėjais (dalyviais), išskyrus visuomeninių ir religinių organizacijų (susivienijimų), įvairių fondų, asociacijų, sąjungų steigėjus(dalyvius), kurie neturi nuosavybės teisių šių organizacijų atžvilgiu.

Neužimtais laikomi asmenys, kurie tam tikru momentu nėra darbdaviai, neturi savo verslo ir nedirba darbo sutarties pagrindu, taip pat neturintys jokio užsiėmimo (darbo). Valstybės pareiga - sudaryti sąlygas visiškam, produktyviam asmenų, kurie neturi pajamų šaltinio, užtikrinančio galimybę gyventi, užimtumui skatinti. Didėjantis užimtumas sudaro spartaus ekonomikos augimo prielaidas, o didėjančios gyventojų darbo pajamos garantuoja šalies stabilumą ir gyventojų gerovę. Todėl didelis ir efektyvus užimtumas yra vienas iš svarbiausių valstybės socialinės politikos tikslų, kuris gali būti sėkmingai sprendžiamas mažinant nedarbą, kuriant naujas darbo vietas.²¹

Demokratinėse visuomenėse administracinė darbo prievarta (išskyrus įstatymo numatytus atvejus) yra neleistina. Užimtumas reiškia teisės į darbo laisvę faktinį įgyvendinimą. Versti dirbti draudžiama bet kokia forma (fizinė, psichologinė, moralinė), išskyrus Konstitucijos 48 straipsnyje nurodytus priverčiamaisiais nelaikomus darbus (tarnybą kariuomenėje, piliečių darbą karo, stichinės nelaimės ir kitais ypatingais atvejais, taip pat ir įstatymo reguliuojamą teismo nuteistųjų darbą). Savanoriškas darbingų piliečių nedarbas negali būti ribojamas, jis neužtraukia teisinės atsakomybės.

Vienas iš svarbiausių darbo rinkos politikos tikslų yra visiškas užimtumas, t. y. nuolatinis visų darbingo amžiaus arba galinčių ir norinčių dirbti asmenų aprūpinimas darbu. Visišką gyventojų užimtumą įgyvendinti vargu ar įmanoma, nes dėl struktūrinių ekonomikos pokyčių ir darbo jėgos judumo (mobilumo) kai kurie asmenys tam tikrą laiką nedirba ieškodami kito darbo ar rinkdamiesi naują darbovietę. Dėl šių ir kitų priežasčių nuolatos egzistuoja didesnis ar mažesnis nedarbas. Visiškas užimtumas nėra padėtis, kai visiškai nėra bedarbių, be to, nėra net galimybės tokią padėtį tiksliai fiksuoti. Tam tikros

²¹ VALENTINAVIČIUS, Stasys. Užimtumą ir nedarbą lemiantys ekonominiai veiksniai // *Ekonomika*. t. 55-56, Vilniaus universiteto leidykla, 2001, p. 156.

gyventojų grupės, pavyzdžiui, namų šeimininkės ar senyvo amžiaus žmonės, dažnai nesiregistruoja kaip bedarbiai, nes nesitiki gauti nuolatinį darbą ir neketina jo ieškoti.

Daugelyje šalių visišku užimtumu paprastai laikomas vadinamasis normalus nedarbo lygis - 3 ar 4 procentai bendrosios darbo jėgos. Lietuvos ekonomistų teoretikų nuomone, visiškas užimtumas pasiekiamas tada, kai nedarbo lygis neviršija 6 procentų.²²

Bendrojo asmenų užimtumo atmaina yra nevisiškas užimtumas - situacija, kai gamyboje arba paslaugų teikimo sferoje dalyvauja daugiau darbuotojų, nei reikalauja ekonominis ar technologinis būtinumas. Dėl to neracionaliai, neveiksmingai naudojama darbo jėga, mažėja darbo intensyvumas ir našumas. Nevisiškas užimtumas buvo paplitęs vadinamojo visuotinio užimtumo socialistinėje ekonomikoje, kada darbą, kurį sėkmingai galėjo atlikti vienas žmogus, neretai dirbdavo du ar trys darbuotojai.

Pagal tarptautinius standartus skiriamas nevisiškas matomasis, nuslėptasis (nematomasis) ir neoficialus (nelegalus) užimtumas.

Nevisiškas matomasis darbuotojų užimtumas (dažnai vadinamas daliniu nedarbu, o taip užimti darbuotojai - daliniais bedarbiais) yra situacija, kai asmuo dėl darbo trūkumo ar kitų priežasčių ne savo valia dirba mažiau valandų nei numatyta įstatyme (dirba sutrumpintą darbo dieną, savaitę, gauna priverstinių atostogų ir pan.) ir ieško papildomo darbo.

Apibrėžiant nevisišką matomąjį darbuotojų užimtumą vadovaujamosi dviem pagrindiniais požiūriais - kiekybiniu ir kokybiniu. Pirmuoju atveju nevisiškai užimtų kategorijai priskiriami darbuotojai, kurių įprastinė darbo laiko trukmė mažesnė už normalią, antruoju - tie, kurie dirba ne visą darbo dieną ar ne visu etatu, kai darbas trunka trumpiau negu 40 val. per savaitę, išskyrus tuos atvejus, kai laikoma, jog dirbama visą darbo dieną, neatsižvelgiant į tai, kiek valandų dirbta.²³

Augantis darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičius yra veikiamas: 1) asmens pasirinkimo dirbti darbą, kuris yra lyg išeitis iš padėties, kai apskritai nėra darbo pasirinkimo; 2) asmens pasirinkimo dirbti papildomai. Tai labai populiaru paslaugų sektoriuje dėl mažo darbo užmokesčio, kurį gauna nevisiškai užimti asmenys.²⁴

Nevisišką nuslėptąjį (nematomąjį) darbuotojų užimtumą lemia netinkamas darbo jėgos paskirstymas ir neracionalus jos naudojimas, kai aukštos kvalifikacijos darbuotojai dirba nekvalifikuotą darbą ir nepasiekiamas didžiausias įmanomas darbo našumas, pernelyg išpūstas darbuotojų skaičius, mažos darbuotojų pajamos.

²² NEKROŠIUS, Ipolitaitis et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 145.

²³ JARULAITIS, Marius. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas // Jurisprudencija, 2008, t. 8(110), p. 85.

²⁴ KRYGER, Tony. Underemployment and Overwork. [interaktyvus]. 14 March 2000, [žiūrėta 2009 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.aph.gov.au/library/Pubs/RN/1999-2000/2000rn27.htm>>

Neoficialus (nelegalus, nedeklaruojamas) užimtumas - juridiskai darbo sutartimi ar verslo liudijimu neišforminta darbo veikla, už kurią gaunamos pajamos, bet mokesčiai nemokami arba dalis jų nuslepia. Pažymėtina, kad atsiradus įvairioms nestandartinio darbo formoms, pasitaiko atvejų, kai darbuotojas priskiriamas kokiai nors kitai nei darbuotojo kategorijai, siekiant paslėpti jo arba jos tikrąjį teisinį statusą ir išvengti išlaidų, pvz., mokesčių ir socialinio draudimo įmokų. Ši neteisėta praktika gali būti įgyvendinama nederamai taikant civilinės ar komercinės teisės nuostatas. Valstybės su paslėptu įdarbinimu kovoja įvairiai: dažnai kovos priemonės kuriamos bendradarbiaujant su socialiniais partneriais, pavyzdžiui, Nyderlandų 1999 m. lankstumo ir saugumo įstatymu buvo pradėta taikyti privaloma teisinė prielaida, nustatanti, kad jei darbas atliekamas už kitą žmogų, kiekvieną savaitę gaunant už jį atlyginimą arba dirbant ne mažiau kaip dvidešimt valandų per mėnesį tris mėnesius paeiliui, laikoma, kad yra sudaryta darbo sutartis; kitose valstybėse tobulinamos įstatymų įgyvendinimo priemonės, pavyzdžiui, dėl Airijoje ir Ispanijoje sudarytų socialinių partnerių susitarimų, šių valstybių vyriausybės sutiko padidinti darbo inspektorių skaičių.²⁵

Europos Komisijos Žaliojoje knygoje „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“ pažymima, kad nedeklaruojamas darbas iškreipia ES valstybių narių konkurencines sąlygas, lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą.²⁶ Minėtoje Žaliojoje knygoje pabrėžiama svarba - nustatyti tinkamas įstatymų vykdymo priemonės, kurios užtikrintų tinkamai veikiančias ir prisitaikančias darbo rinkas, užkirstų kelią darbo teisės pažeidimams. Kadangi nedeklaruojamas darbas yra pagrindinis socialinį dempingą didinantis veiksnys, dėl jo ne tik išnaudojami darbuotojai, bet ir iškreipiama konkurencija. 2003 m. spalio mėn. ES Taryba priėmė rezoliuciją, raginančią valstybes nares spręsti šią problemą²⁷. Buvo pasiūlyta įvairių priemonių, pvz., prevencinės priemonės ir sankcijos, socialinių partnerių ir valstybės institucijų nacionalinio lygmens partnerystės, skirtos kovoti su nedeklaruojamu darbu.

Pabrėžtina, jog teisinė užimtumo samprata yra gana svarbi tam, kad valstybė, vykdydama užimtumo skatinimo politiką socialinėje sferoje, ja remdamasi galėtų teikti reikiamą paramą asmenims, kurie nelaikomi užimtais.

²⁵ Europos Komisijos Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=51198&p_query=&p_tr2=2>

²⁶ Ibid.

²⁷ Europos Sąjungos Tarybos Rezoliucija dėl nedeklaruojamo darbo transformavimo į nuolatinį įdarbinimą // Europos Bendrijų oficialusis leidinys, C 260, 2003-12-29.

1. 2. Nedarbas, jo rūšys

Rinkos ekonomikos sąlygomis reiškiny, kai darbo jėgos pasiūla viršija paklausą laikomas nedarbu. Tai darbingų asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, neužimtumas. Pagal tarptautinius standartus statistinė nedarbo sąvoka vartojama kalbant apie asmenis, kurie: a) tyrimo laikotarpiu neturėjo darbo; b) galėjo dirbti; c) aktyviai ieškojo darbo. Šiuos tris rodiklius apibūdinančius kriterijus tikslina 2000 m. rugsėjo 7 d. Komisijos reglamentas (EB) Nr. 1897/2000²⁸ dėl nedarbo sąvokos apibrėžimo, kurį būtina taikyti visose ES valstybėse narėse atliekant Bendrijos darbo jėgos atrankinį tyrimą ir nustatant nedarbo lygį.

Nedarbo, vienos iš opiausių problemų visame pasaulyje, nė viena valstybė iki šiol nėra įveikusi²⁹. Pasiekęs tam tikrą kritinį (ekonomistų ir sociologų dar tiksliai neapskaičiuotą) lygį, nedarbas gali sukelti neigiamų ekonominių ir socialinių padarinių valstybei, visuomenei ir atskiriems žmonėms. Pirmiausia dėl nedarbo kenčia šalies ekonomika: mažėja į valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo (toliau - VSDF) biudžetą surenkamų įmokų; daugėja privalomuoju socialiniu draudimu neapdraustų asmenų skaičius, dirbantys asmenys turi išlaikyti bedarbius; auga sergamumas ir pirminis neįgalumas; dėl sunkios šeimų materialinės padėties mažėja gimstamumas, sparčiau sensta visuomenė; vis daugiau kvalifikuotos darbo jėgos nuteka į užsienį: gausėja darbo santykius reglamentuojančių aktų pažeidimų; dažniausiai auga nusikalstamumas ir kt. Buvęs Jungtinių Tautų Organizacijos vadovas, K. Annan yra pažymėjęs, kad nedarbas išsivysčiusių Europos valstybių jaunimo tarpe sukuria sąlygas, kuriomis naudojasi įvairios ekstremistinės jėgos. Taip pat jis atkreipė dėmesį, kad jaunimo užimtumas sukuria vartotojus, indėlininkus, mokesčių mokėtojus, sušvelnina tokias problemas, kaip narkomanija ir nusikalstamumas.³⁰

Laiku reaguoti ir įveikti nedarbo padarinius, mažinti jo lygį ir nuspręsti, kokios priemonės galėtų pagerinti gyventojų užimtumą lengviau žinant šio reiškinio rūšis ir jų specifiką, nedarbą sukėlusias priežastis, jų trukmę.

Nedarbas gali būti laikomas socialine rizika ir leidžiama gauti bedarbio pašalpą pagal draudimo nuo nedarbo ar paramos nedarbo atveju schemas tik tuomet, kai apmokamo darbo nebuvimas nepriklauso nuo individualaus asmens pasirinkimo. Taigi

²⁸ Europos Bendrijų Komisijos reglamentas (EB) Nr. 1897/2000 įgyvendinantis Tarybos reglamentą (EB) Nr. 577/98 dėl darbo jėgos atrankinio tyrimo organizavimo Bendrijoje, apibrėžiant nedarbo sąvoką, 2000 m. rugsėjo 7 d. // Europos Bendrijų oficialusis leidinys, L 228/18.

²⁹ TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, p. 287.

³⁰ Центр новостей ООН. Безработица подрывает веру людей в демократию и подталкивает молодежь в лагерь экстремистов и ксенофобов. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.un.org/russian/news/fullstorynews.asp?newsID=5563>>

visiškai logiška būtų manyti, kad pagrindinė sąlyga į teisę gauti pašalpą yra ta, jog nedarbas nėra savanoriškas ir ne paties asmens inicijuotas. Priešingu atveju pašalpa gali būti neskiriamą, sumažinama arba jos mokėjimas sustabdomas kelioms savaitėms ar mėnesiams.

Nedarbas gali būti laikomas savanorišku, kai darbuotojas priima savanorišką sprendimą atsistatydinti arba kai darbdavys atleidžia jį dėl baustino elgesio. Taip yra tais atvejais, kai darbo sutartį vienašališkai nutraukia darbuotojas arba darbdavys, tačiau tai nereiškia, kad darbuotojo atleidimo arba darbo sutarties nutraukimo atveju visuomet galima įrodyti darbuotojo, netekusio darbo, kaltę. Pavyzdžiui, darbuotojui negalima priekaištauti, kad jis nutraukė darbo sutartį dėl priežasčių, susijusių su darbdavio neteisingumu. Lygiai taip pat negalima kaltinti darbuotojo, jei darbdavys nutraukia darbo sutartį neteisėtai. Daug sunkiau nuspręsti, ar abipusiu susitarimu nutraukta darbo sutartis sukelia savanorišką nedarbą. Vis dėlto dažniausiai stengiamasi ignoruoti prielaidą, kad darbuotojas netenka darbo dėl savo kaltės.³¹

Tuo atveju, kai žmonės užsitikrina savo egzistavimą iš darbo lėšų, o vėliau dėl nedarbo jį praranda, tampa visiškai priklausomi nuo kompensuojamų pajamų. Atsiranda vadinamosios bedarbio pašalpos. Konstitucijos 52 straipsnyje nustatyta, kad valstybė, be kita ko, laiduoja piliečių teisę gauti socialinę paramą nedarbo atveju. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas yra konstatavęs, kad šiomis nuostatomis, laiduojančiomis asmenų teisę į socialinį aprūpinimą, yra išreiškiamas valstybės socialinis pobūdis, o socialiniam aprūpinimui, t. y. visuomenės prisidėjimui prie išlaikymo tų savo narių, kurie negali dėl įstatymuose numatytų svarbių priežasčių apsirūpinti iš darbo ir kitokių pajamų arba yra nepakankamai aprūpinti, pripažįstamas socialinės vertybės statusas.³² Viena iš socialinio aprūpinimo formų yra socialinis draudimas. Nedarbo draudimas yra socialinio draudimo rūšis, kuri įstatymų nustatytais atvejais kompensuoja šios rūšies draudimu apdraustiems asmenims dėl nedarbo negautas pajamas arba jų dalį (Nedarbo socialinio draudimo įstatymo³³ 2 straipsnis). Dirbantys asmenys, dalyvaujantys socialinio draudimo santykiuose ir mokėdami socialinio draudimo įmokas, savo darbu sukuria materialines prielaidas socialiniam draudimui ir atsiradus įstatyme nustatytoms

³¹TARTILAS, Juozas. Nedarbo problema // Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 30-32.

³² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. kovo 12 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 8 straipsnio antrosios dalies 1 punkto ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 26 d. nutarimo Nr. 142 "Dėl Lietuvos Respublikos 1995 m. vasario 20 d. nutarimo Nr. 266 "Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo" dalinio pakeitimo" 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1997, Nr.23-546.

³³ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.

sąlygoms įgyja teisę į socialinio draudimo išmokas. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 26 d. nutartyje yra pažymėta, kad „asmens teisė gauti nedarbo draudimo išmoką kyla iš teisės į socialinį aprūpinimą, kai, siekiant užtikrinti žmogaus gyvybinių poreikių patenkinimą, per socialinio draudimo sistemą iš dalies yra kompensuojamos dėl nedarbo kilusios neigiamos pasekmės.“³⁴

Ekonomikos moksle skiriamos natūralaus, tekamojo, struktūrinio (technologinio), stagnacinio, sezoninio, nuslėptojo (latentinio) ir kitos nedarbo rūšys (atmainos).

Natūralus nedarbas - normali, ribotai leistina tų nedarbo formų, kurios išlaiko darbo jėgos rinkos ilgalaikę pusiausvyrą, visuma, apimanti kai kurias kitas nedarbo rūšis. Nedarbas, kurio lygis žemesnis už natūralųjį, laikomas optimaliu nedarbu.

Tekamasis nedarbas - nuolatinio pobūdžio, bet trumpalaikis nedarbas, atsirandantis tada, kai darbuotojai pagal išsilavinimą ir profesinį pasirengimą atitinka darbdavių reikalavimus, tačiau dėl įvairių priežasčių (netenkina užmokestis ar darbo sąlygos, pasikeičia šeiminės aplinkybės ir pan.) savo noru atsisako turimo darbo ir ieško kitos darbo vietos. Tam tikrą laiką renkasi darbą ir asmenys, baigę mokymo įstaigas ir įsidarbinantys pirmą kartą.

Struktūrinis nedarbas atsiranda, kai darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros. Keičiantis vartotojų prekių bei paslaugų struktūrai ir gamybos technologijoms, keičiasi ir bendrosios darbo jėgos paklausos sudėtis. Dėl tokių pokyčių kai kurių profesijų paklausa sumažėja arba visiškai išnyksta, tuo tarpu paklausa kitų profesijų išauga. Nedarbas atsiranda dėl to, kad darbo rinka į šiuos pokyčius reaguoja lėtai, darbo jėgos struktūra neatitinka naujos darbo vietų struktūros. „Struktūriniai“ bedarbiai negali iš karto gauti darbą, nes jiems arba reikia keisti profesiją, arba papildomai mokytis, o kartais pakeisti ir gyvenamąją vietą.³⁵

Stagnacinis nedarbas - nedarbo rūšis, apimanti tuos darbingus asmenis, kurie dirba nenuolatinį, atsitiktinį darbą. Tokie žmonės po atleidimo ilgą laiką negali rasti darbo, dėl to praranda profesinę kvalifikaciją ir viltį, kartais - ir norą vėl įsidarbinti.³⁶

Sezoninį nedarbą lemia sezoninių darbų atlikimo laikinumas, reglamentuojamas Darbo kodekso³⁷ 112 straipsnyje.

Nuslėptasis (latentinis) nedarbas - viena iš nevysiško darbuotojų užimtumo formų. Specifinė nuslėptojo darbo atmaina - asmenys, galintys ir norintys dirbti, tačiau

³⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-70/2007. [žiūrėta 2009 m. balandžio 05 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.litlex.lt/scripts/sarasas2.dll?Tekstas=1&Id=108758&Vr=1&Pr=2>>

³⁵ TARTILAS, Juozas. Nedarbo problema // Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 33-34.

³⁶ NEKROŠIUS, Ipolitas et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 147.

³⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

neįsiregistravę darbo biržose, arba asmenys, kurių įsidarbinimo galimybės yra labai menkos, todėl jie net nepatenka į bendrą bedarbių skaičių.

Pasiekęs tam tikrą lygį, nedarbas tampa visuomenės problema, todėl nedarbo negalima laikyti teigiamu ar neutraliu reiškiniu, viskas priklauso nuo nedarbo lygio. Nėra ekonomistų ir sociologų rimtų duomenų, koks nedarbo lygis laikytinas pavojingu visuomenei.

Apibendrinant galima teigti, kad nedarbo priežastys yra labai įvairios, dažnai jų būna ne viena. Keičiantis ekonominėms, politinėms sąlygoms šalyje, atsiranda naujos nedarbo didėjimo aplinkybės ir jų sąlygotos socialinės ir ekonominės pasekmės, kurias reikia nuolat tirti ir priimti konkrečius pasiūlymus, siekiant išvengti neigiamų pasekmių šalies ekonomikoje.

1. 3. Užimtumo skatinimo sistemos turinio aspektai

Užimtumo skatinimo sistemą sudaro teisinės, ekonominės, socialinės ir organizacinės priemonės, skirtos ieškančių darbo asmenų užimtumui skatinti. Užimtumo skatinimo sistemos uždaviniai: derinti darbo pasiūlą ir paklausą siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą; didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų galimybes.³⁸

Pagrindinis teisės aktas, kuriuo Lietuvoje reglamentuojami ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisiniai pagrindai, jos tikslas, uždaviniai, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų funkcijos, užimtumo rėmimo priemonės ir jų įgyvendinimo organizavimas bei finansavimas, yra Užimtumo rėmimo įstatymas, priimtas 2006 m. birželio 15 d.. Šis teisės aktas įsigaliojo nuo 2007 m. rugpjūčio 1 d. ir pakeitė nuo 1996 m. galiojusį Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymą³⁹, kuris nereglementavo visų ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų veiklos ir teisiškai nebuvo nustatyta ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo sistema, jos tikslai ir uždaviniai.

2007 m. gegužės 10 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 4, 26, 27, 28 ir 30 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas⁴⁰, kurio pagrindiniai pakeitimai - darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupių papildymas ir jų įtraukimas į užimtumo rėmimo priemones bei viešųjų darbų organizavimo ir finansavimo tvarkos pakeitimas.

³⁸ NEKROŠIUS, Ipolitaitis et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 149.

³⁹ Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 1996-02-28, Nr. 18-457.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 4, 26, 27, 28 ir 30 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2007-05-29, Nr. 59-2278.

Užimtumo rėmimo įstatymas buvo rengiamas ir priimtas, kai šalies darbo rinkoje užimtumo lygis augo, nedarbo lygis buvo žemas ir pagrindinės darbo rinkos problemos daugiausia buvo susijusios su darbdavių apsirūpinimu jiems tinkamais darbuotojais bei asmenų, sunkiai integruojamų į darbo rinką, problemų sprendimu. Įstatyme, atsižvelgiant į tuometinę padėtį darbo rinkoje, buvo peržiūrėtos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės ir nustatytos naujos priemonės, būtinos tuo metu aktualioms darbo rinkos problemoms spręsti. Padėtis darbo rinkoje 2009 metais, lyginant su laikotarpiu, kai buvo rengiamas ir įsigaliojo įstatymas, pasikeitė ir toliau sparčiai keičiasi. Sulėtėjo ekonomikos augimo tempai. Visas pasaulis patiria smarkią recesiją ir kai prognozuojama, jog iki 2009 m. pabaigos ES darbo neteks dar mažiausiai 3,5 milijono žmonių, ES ir valstybių narių užimtumo politikos svarbiausi tikslai turi būti šie: trumpam sumažėjus paklausai išsaugoti kiek galima daugiau perspektyvių darbo vietų, padėti kurti darbo vietas ir išlaikyti darbą praradusių darbuotojų perkamąją galią bei jų gebėjimą greitai grįžti į darbinę veiklą⁴¹.

Eurostat duomenimis, 2009 metų vasarį, palyginti su praėjusių metų vasariu, nedarbas sumažėjo septyniose ES valstybėse narėse, devyniolikoje padidėjo, o vienoje šalyje nepakito. Daugiausia nedarbas išaugo Lietuvoje (nuo 4,4 proc. iki 13,7 proc.) ir Latvijoje (nuo 6,1 iki 14,4 proc.).⁴² Padėties darbo rinkoje prognozės, darbdavių apklausos ir pranešimai teritorinėms darbo biržoms apie numatomus grupės darbuotojų atleidimus rodo, kad artimiausiu laikotarpiu nedarbo lygis ir toliau augs, o užimtumo lygis mažės. Todėl svarbu sudaryti teisinės prielaidas, kurios leistų įgyvendinti įstatymo nustatytus užimtumo rėmimo sistemos tikslus ir uždavinius, keičiantis padėčiai darbo rinkoje. Didėjant nedarbui svarbu kuo efektyviau panaudoti tam skiriamas lėšas, įtraukti kuo daugiau bedarbių į aktyvias darbo rinkos politikos priemones, padedančias spręsti nedarbo problemas ir skatinti įmones, sudarant joms finansines paskatas, įdarbinti bedarbius, kuriems yra sunkiausia prisitaikyti prie pokyčių darbo rinkoje.

Skirtingai nuo ankstesnių Lietuvoje priimtų užimtumą reglamentavusių įstatymų, Užimtumo rėmimo įstatyme pabrėžiama ieškančių darbo asmenų, ne tik bedarbių, kaip anksčiau, koncepcija. Ieškančiu darbo plačiaja prasme paprastai laikomas kiekvienas asmuo, kuris neturi darbo ir stengiasi jį susirasti, nepriklausomai nuo to, ar jis yra užsiregistravęs darbo biržoje, taip pat asmuo, turintis darbą, bet norintis keisti darbovietę.

⁴¹ Europos Parlamento 2009 m. kovo 11 d. rezoliucija dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių įgyvendinimo 2008–2010 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0122+0+DOC+XML+V0//LT>>

⁴² Vši Europos informacijos centras. „Eurostat“: nedarbo augimas Lietuvoje vasarį - didžiausias ES. 2009-04-03. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://iz.euro.lt/go.php/lit/Eurostat_nedarbo_augimas_Lietuvoje_vasar/1047>

Nors ieškančių darbo asmenų sąvoka ryškiai dominuoja Užimtumo rėmimo įstatyme, ši asmenų kategorija įstatyme nėra apibrėžta ir suprantama kaip bendrinė. Sąvoka tikslinama 2006 m. rugpjūčio 3 d. socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-227 patvirtintame Užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos apraše⁴³: „Ieškantys darbo asmenys - bedarbiai ir įspėti 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 nevisiškai aišku, kokiems subjektams taikytinas šis įstatymas, nes sąvokos ieškantys darbo asmenys ir bedarbiai jame gana dažnai vartojamos kaip sinonimai. Kita vertus, ieškančių darbo asmenų sąvokos turinio atskleidimas įstatymo įgyvendinamajame akte, o ne pačiame įstatyme laikytinas abejotinu teisės aktų hierarchijos požiūriu.

Ieškančių darbo asmenų registravimo tikslas - surinkti bendrą informaciją apie besikreipiančius į darbo biržas asmenis, kad būtų galima ne tik numanyti apie jų skaičių, bet ir numatyti tinkamas nedarbingųjų užimtumo skatinimo priemonės.

Vadovaujantis Užimtumo rėmimo įstatymo 13 straipsniu ir 2006 m. liepos 28 d. socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintu „Ieškančių darbo asmenų registravimo ir apskaitos teritorinėse darbo biržose sąlygų ir tvarkos aprašu“⁴⁴, darbo biržose registruojami: a) nedarbantys asmenys (neturintys darbo darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys pagal dieninę mokymo programą); b) įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai; c) asmenys, kuriems Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nustatė darbingumo lygį ar neįgalumo lygį arba profesinės rehabilitacijos paslaugų poreikį; d) kiti besikreipiantys į darbo biržą asmenys.

Ieškantys darbo nedarbantys Lietuvos gyventojai vienu metu gali registruotis tik vienoje teritorinėje darbo biržoje pagal jų nurodytą gyvenamąją vietą.

Registruodama teritorinė darbo birža asmeniui suteikia vieną iš šių statusų: a) bedarbio - pagal Nedarbo socialinio draudimo įstatyme nurodytus bedarbio apibrėžime nustatytus požymius; b) dirbančio ir ieškančio darbo asmens; c) ieškančio darbo asmens ir turinčio įspėjimą apie atleidimą iš darbo; d) besimokančio ir ieškančio darbo asmens; e) pensinio amžiaus ieškančio darbo asmens; f) netekusio bedarbio statuso ieškančio darbo asmens.

⁴³ Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 3 d. įsakymu Nr. A1-227 patvirtintas Užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3476.

⁴⁴ Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 28 d. 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.

Ieškantys darbo asmenys apskaitomi pagal jiems suteiktą statusą, kuris gali būti sustabdomas arba keistis pasikeitus sąlygoms.

Atskirai nagrinėtina, išskirtinė iš visų išvardytų ieškančių darbo asmenų statuso rūšių, bedarbio padėtis. Įvairių valstybių gyventojų užimtumo ir analogiškuose įstatymuose bedarbio sąvoka, reiškianti iš pirmo žvilgsnio vienodą asmens padėtį visuomenėje, apima tam tikrus skirtingus esmę apibrėžiančius požymius. Pavyzdžiui, Rusijos federalinio gyventojų užimtumo įstatymo⁴⁵ 3 straipsnyje nustatyta, kad bedarbiu pripažįstami darbingi piliečiai, kurie neturi darbo arba uždarbio, yra užsiregistravę užimtumo tarnybos organuose su tikslu rasti tinkamą darbą, ieško darbo ir pasiruošę pradėti dirbti. Latvijos bedarbių ir ieškančių darbo asmenų rėmimo įstatyme⁴⁶ nustatyta, kad bedarbiais pripažįstami asmenys užsiregistravę Valstybinėje užimtumo agentūroje ir, kurie: a) nedirba; b) ieško darbo; c) yra darbingi ir pasiruošę nedelsiant pradėti dirbti; d) sulaukę 15 metų; e) nėra sulaukę pensinio amžiaus; f) nesimoko dieninėje bendro ar profesinio mokymo įstaigoje; g) neužsiima komercine veikla arba ji sustabdyta; h) nėra pilnai išlaikomi valstybės.

Pagal Tarptautinės Darbo Organizacijos (toliau – TDO) standartus, priimtus 13-oje ir 14-oje tarptautinėse užimtumo statistikos specialistų konferencijose, bedarbiams priskiriami 15-74 metų amžiaus asmenys, kurie: a) tiriamosios savaitės metu neturi darbo; b) gali dirbti; c) aktyviai ieško darbo.⁴⁷

Bedarbio sąvoka yra svarbus teisinis elementas, nuo kurio priklauso ne tik nedarbo lygio nustatymas, bet ir užimtumo skatinimo organizacinės ir teisinės formos, valstybės numatytos socialinės ir ekonominės garantijos bedarbiams. Lietuvos bedarbio statuso turinys pagal Darbo kodeksą, Užimtumo rėmimo įstatymą, Nedarbo socialinio draudimo įstatymą⁴⁸ ir kitus teisės aktus apima bedarbio sąvoką, jo oficialų registravimą darbo biržoje bedarbiu, t. y. jo teisinį subjektiškumą teises ir pareigas.

Mūsų šalies įstatymuose bedarbio sąvoka buvo ne kartą keičiama ir tobulinama, ieškant tiksliausio jos apibrėžimo. Nuo 1991 m. galiojusiame Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatyme⁴⁹ bedarbiais buvo laikomi „darbingi piliečiai, kurie dėl ne

⁴⁵ Федеральный закон Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". [žiūrėta 2009 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=38358;fld=134;dst=4294967295;div=LAW>>

⁴⁶ Latvijos Respublikos socialinės apsaugos ministerijos tinklapis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lm.gov.lv/text/650>>

⁴⁷ Europos Bendrijų Komisijos reglamentas (EB) Nr. 1897/2000 įgyvendinantis Tarybos reglamentą (EB) Nr. 577/98 dėl darbo jėgos atrankinio tyrimo organizavimo Bendrijoje, apibrėžiant nedarbo sąvoką, 2000 m. rugsėjo 7 d. // Europos Bendrijų oficialusis leidinys, L 228/18.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 4-26.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas // Valstybės žinios, 1991-01-20, Nr. 2-25.

nuo jų priklausančių aplinkybių neturi uždarbio, yra užsiregistravę gyvenamosios vietos darbo biržoje kaip norintys ir galintys dirbti tam tikrą darbą arba pasirengę mokytis bei persikvalifikuoti, jeigu darbo birža nepasiūlė darbo, kuris atitinka jų profesinį pasirengimą, ankstesnę profesinę veiklą bei sveikatos būklę.“ 1996 m. vasario mėn. buvo priimtas Bedarbių rėmimo įstatymas⁵⁰, kuriame buvo pakeista bedarbio sąvoka, atitinkusia tarptautiniuose dokumentuose nustatytas normas. Bedarbiais pradėta laikyti nedirbančius darbingo amžiaus darbingus asmenis, nesimokančius dieninėse mokymosi įstaigose bei užsiregistravusius gyvenamosios vietos valstybinėje darbo biržoje ir pasirengusius profesiniam mokymuisi. Nuo 2005 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Nedarbo socialinio draudimo įstatyme pateikiamas naujas 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.“ 2006 metais, padarius Darbo kodekso 91 straipsnio pakeitimą⁵¹, buvo nustatyta, kad bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Atitinkamai tokia bedarbio sąvoka dabar įtraukta ir į Užimtumo rėmimo įstatymą.

Apibendrinant dabar galiojančią bedarbio sąvoką, galima nurodyti konkrečius požymius, įrodančius bedarbystę. Tai asmenys:

- a) nedirbantys darbingo amžiaus ir darbingi;
- b) nesimokantys pagal dieninę mokymo formą;
- c) įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo;
- d) pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Asmuo, neatitinkantis vieno iš šių požymių, negali būti pripažintas bedarbiu. Reikėtų aiškiai suvokti nurodytųjų požymių esmę. Nedirbančiais laikomi asmenys, neturintys jokio darbo ir negaunantys uždarbio dėl ne nuo jų priklausančių priežasčių, taip pat buvę apdrausti įstatymų nustatyta tvarka nedarbo draudimu, nepriklausomai nuo to, ar jie turi bedarbio statusą, ar ne. Prie nedirbančių (ieškančių darbo) priskiriami ir darbo biržose užsiregistravę pensinio amžiaus asmenys, tačiau jiems bedarbio statusas nesuteikiamas.

Darbingas asmenų amžius pagal Nedarbo socialinio draudimo įstatymą yra nuo 16 metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos

⁵⁰ Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 1996-02-28, Nr. 18-457.

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 91 ir 92 straipsnių pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr., 73-2763.

amžiaus. Palyginimui galima pastebėti, kad kitų valstybių įstatymuose nustatomas ir kitoks amžius nuo kada asmuo gali įgyti bedarbio statusą, pavyzdžiui Latvijos bedarbių ir ieškančių darbo asmenų rėmimo įstatyme⁵² nustatyta, kad bedarbio statusą asmuo įgyja sulaukęs 15 metų.

Darbingas amžius griežtai neapibrėžia gyventojų ekonominio aktyvumo, nes dirba ir kai kurie nedarbingo amžiaus gyventojai (pensininkai, paaugliai). Darbingo amžiaus asmenų dalyvavimas darbinėje veikloje gali būti ribotas dėl jų neįgalumo. Darbingi asmenys - darbingumo nepraradę darbingo amžiaus pakankamai sveiki žmonės (kartais ir kai kurie neįgalieji) ir nedarbingo amžiaus darbuotojai. Darbingumas - nuo sveikatos būklės priklausantis žmogaus gebėjimas ir galimybė dirbti darbus, nereikalaujančius specialių žinių, kvalifikacijos ir įgūdžių. Asmenų neįgalumo ir darbingumo lygį remiantis Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymu nustato Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba. Taigi negalima tapatinti darbingų asmenų ir darbingo amžiaus asmenų sąvokų.

Asmenys, nesimokantys pagal dieninę mokymo formą pripažįstami bedarbiais nepriklausomai nuo jų mokymo įstaigos profilio. Šių bedarbių požymį nustatyti dažniausiai nebūna sunku. Be to, bedarbio statusas suteikiamas tik ieškantiems darbo asmenims, įsiregistravusiems teritorinėje darbo biržoje. Dar vienas požymis - pasirengimas dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, kuriomis teisės aktų nustatyta tvarka ieškantiems darbo asmenims siekiama padidinti jų užimtumo galimybes, padėti įsidarbinti arba sėkmingiau konkuruoti darbo rinkoje.

Bedarbio statusas nėra ilgalaikis ir stabilus. Pasikeitus sąlygoms jis gali būti stabdomas arba bedarbis apskritai netenka šio statuso.⁵³ Bedarbio statusas sustabdomas:

1) neapibrėžtam laikui: bedarbiams, dalyvaujantiems aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ar profesinės reabilitacijos programoje, taip pat darbo biržos siuntimu arba jai tarpininkaujant įsidarbinusiems pagal terminuotąją darbo sutartį, arba lengvatinėmis sąlygomis įsigijusiems verslo liudijimą (iki šešių mėnesių), dalyvavimo minėtose priemonėse ar įsidarbinimo laikotarpiu:

2) trijų mėnesių laikotarpiui: bedarbiui atsisakius darbo biržoje parengti individualų įsidarbinimo planą; dėl pateisinamų priežasčių bedarbiui atsisakius (arba laiku neatvykus) dalyvauti numatytoje aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ar priimti darbo biržos pasiūlymą dirbti; bedarbiui atsisakius siūlomo darbo, atitinkančio jo profesinį pasirengimą ir sveikatos būklę; taip pat jeigu nuvykimo į darbovietę ir grįžimo iš jos

⁵² Latvijos Respublikos socialinės apsaugos ministerijos tinklapis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lm.gov.lv/text/650>>

⁵³ NEKROŠIUS, Ipolitaitis et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 153.

trukmė neviršija trijų valandų, o neįgaliesiems ir asmenims, kurių užimtumo galimybes varžo šeimos aplinkybės (vaikų iki 3 metų, sergančių, pensinio amžiaus ar neįgaliųjų šeimos narių slauga arba priežiūra) - dviejų valandų.

Bedarbiui dėl minėtų reikalavimų nevykdymo sustabdytas statusas pakeičiamas į ieškančio darbo asmens su sustabdytu bedarbio statusu. Ankstesnis bedarbio statusas atnaujinamas praėjus nustatytiems laikotarpiams ir parengus naują individualų įsidarbinimo planą bei pradėjus dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Bedarbio statuso netenkama: įsidarbinus ir pradėjus individualią veiklą pagal verslo liudijimą ilgesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui: dėl darbo biržos reikalavimų (neparengus naujo individualaus įsidarbinimo plano ir dėl to nepradėjus dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse) neįvykdymo neatnaujinus bedarbio statuso; atnaujinus sustabdytą bedarbio statusą, tačiau dėl nepateisinamos priežasties atsisakius dalyvauti darbo rinkos politikos priemonėse ar įsidarbinti nustatytais sąlygomis; asmens pageidavimu; mirties atveju.

Asmenų, netekusių bedarbio statuso, registracija darbo biržoje nutraukiama, tačiau ieškantys darbo asmenys gali iš naujo registruotis biržoje nustatyta tvarka. Bedarbio statusas gali būti pakartotinai suteiktas tik po 6 mėnesių nuo bedarbio statuso netekimo.

Pirminės registracijos metu suteikdama bedarbio statusą, darbo birža, vadovaudamasi Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsniu, sprendžia dėl statuso suteikimo darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims, turintiems užimtumo rėmimo sferoje nemažai lengvatų.

2. AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONĖS IR JŲ TEISINIS REGULIAVIMAS

Šiame skyriuje analizuojamos aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinio reguliavimo pagrindinės teorinės ir praktinės problemos: bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas ir neformalus švietimas; remiamasis įdarbinimas; parama darbo vietoms steigti; darbo rotacija ir kt. klausimai.

2. 1. Aktyvių darbo rinkos priemonių sąvoka

Bedarbio statusas siejamas su valstybės teikiamomis garantijomis, tačiau bedarbis neturėtų likti vien pasyvus stebėtojas. Viena iš ieškančių darbo asmenų užimtumo skatinimo formų yra bedarbio dalyvavimas aktyvios darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) priemonėse. ADRP priemonėmis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti užimtumo galimybes, suderinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykį (Nedarbo socialinio draudimo įstatymo⁵⁴ 3 straipsnio 1 punktą). Tai kompleksas priemonių, grindžiamų principu, kad žmogus turi pats užsidirbti gyvenimui, o valstybė tik sudaro prielaidas jo užimtumui.⁵⁵ ADRP priemonės vaidina svarbų vaidmenį daugeliui bedarbių palengvinant greitą įsidarbinimą ir sukuriant tinkamas sąlygas kai kuriems ekonomiškai neaktyviems gyventojams sugrįžti į darbo rinką, taip pat ir sprendžiant socialiai pažeidžiamų darbuotojų problemas darbo rinkoje. Kaip yra pažymėjęs Lietuvos Aukščiausiasis Teismas: „aktyvios darbo rinkos politikos uždaviniai - pasirūpinti bedarbių laikinu užimtumu, padėti įgyti naują paklausią darbo rinkoje specialybę ir pan.“⁵⁶ Kaip teigiama TDO ataskaitoje, aktyvi darbo rinkos politika, suderinanti profesinį pasiruošimą ir darbo vietų kūrimą, skatina didesnę užimtumą ir darbo vietų stabilumą.⁵⁷ ADRP priemonės įtakoja svarbius socialekonominius efektus, padeda mažinti nedarbą ir yra naudingos daugumai dalyvių gerinant jų įsidarbinimo galimybes, įgaunant daugiau praktinės patirties bei socialinę ir ekonominę naudą.

ES nuo pat įkūrimo pradžios 1957 metais skyrė didelį dėmesį užimtumo ir socialinės apsaugos sričiai. 1994 metais Europos Taryba pripažino, kad nedarbo mažinimas turėtų tapti vienu iš ES prioritetų ir pirmą kartą Europos lygmenyje patvirtino

⁵⁴ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 4-26.

⁵⁵ NEKROŠIUS, Ipolitas et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 163.

⁵⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 3 d. nutartis civilinėje byloje Anykščių darbo birža v. J.Putinienė. Nr. 3K-3-906/2001 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11920>

⁵⁷ AUER, Peter; EFENDIOGLU, Umit; LECHKE, Janine. Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization. [interaktyvus]. International Labour Office, Geneva, 2005. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://books.google.com/books?hl=lt>>

trumpalaikį užimtumo srities veiksmų planą. Priėmus Amsterdamo sutartį⁵⁸, 1997 m. lapkričio 20 ir 21 d. neeilinė Liuksemburgo Europos Vadovų Taryba inicijavo Europos užimtumo strategiją, pagal kurią numatyta koordinuoti valstybių narių užimtumo politiką remiantis suderintomis užimtumo gairėmis ir rekomendacijomis.⁵⁹ Vadovaujantis šiomis gairėmis susitarta neapsiriboti vien pinigine parama bedarbiams, o rūpintis ir prevencinėmis priemonėmis. Tuo tikslu suformuluoti keturi ES užimtumo politikos ramsčiai: darbo ieškančių asmenų tinkamumas dirbti, verslumas, verslo ir darbuotojų gebėjimas prisitaikyti prie ekonominių ir technologinių pokyčių bei moterų, vyrų ir neįgaliųjų lygios galimybės.

2000 metais Europos Tarybos patvirtinta Lisabonos strategija nustatė strateginius tikslus, siekiant padidinti ES gyventojų užimtumo lygį, stiprinti ekonomines reformas ir socialinę sanglaudą žiniomis pagrįstoje ekonomikoje. Paprastai Lisabonos strategijos pagrindinis tikslas apibūdinamas kaip siekis per dešimtmetį Europos Sąjungą paversti „konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje, kurioje darni ekonominė plėtra būtų suderinta su didesniu ir geresnės kokybės užimtumu ir tvirtesne socialine sanglauda“.

Lisabonos strategijoje ADRP yra įvardinama kaip politiniai instrumentai, siekiantys šių tikslų:

18 gairė. Skatinti požiūrį į darbą kaip į visą gyvenimą trunkantį ciklą.

19 gairė. Užtikrinti imlias darbo rinkas, didinti darbo patrauklumą, padaryti darbą finansiškai patrauklų ieškantiesiems darbo, įskaitant socialiai nuskriaustus ir neveiklius žmones.

20 gairė. Gerinti darbo rinkos poreikių atitiktį.

23 gairė. Plėtoti investicijas į žmogiškąjį kapitalą ir gerinti jų panaudojimą.

24 gairė. Švietimo ir mokymo sistemas pritaikyti naujiems kompetencijų reikalavimams.⁶⁰

Galutiniai ADRP priemonių tikslai turėtų būti ne tik užimtumo rodiklių gerinimas, gyventojų ekonominio aktyvumo didinimas bei priklausančių nuo socialinių išmokų asmenų skaičiaus mažinimas, bet taip pat ir darbo vietų kokybės, produktyvumo bei socialinės sanglaudos didinimas. Nors, pastarųjų tikslų labiausiai siekiama per švietimo, darbo rinkos reguliavimo, mokesčių ir socialinių išmokų sistemas, kurios taip pat gali

⁵⁸ Amsterdamo sutartis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. vasario 02 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/lt/treaties/dat/11997D/word/11997D.doc>>

⁵⁹ Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. spalio 24 d. sprendimas Nr. 1672/2006/EB, nustatantis Bendrijos užimtumo ir socialinio solidarumo programą – Progress // Oficialusis leidinys L 315, 15/11/2006.

⁶⁰ Europos Sąjungos Ministrų Tarybos 2005 m. liepos 12 d. sprendimas 2005/600/EB dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių // Oficialusis leidinys L 205, 06/08/2005 p. 0021 - 0027.

atlikti svarbų vaidmenį. Mokslinėje literatūroje pažymima, jog aktyvios darbo rinkos politikos priemonės turi apimti visą tikslų (nebūtinai formaliai įtvirtintų) įvairovę, t. y.:

1) Darbo vietų kūrimas. Mažinant registruotų bedarbių skaičių orientuojantis į trumpalaikį efektą arba kuriant darbo vietas, išliekančias ir po intervencijos periodo, pavyzdžiui, darbai viešajame sektoriuje.

2) Darbo vietų perskirstymas. Vadovaujantis lygybės principu visiems ieškantiems darbo, o ypač ilgalaikiams bedarbiams, suteikti galimybę įsidarbinti į tas darbo vietas, kurios būtų pasiūlytos kitiems asmenims, taip suteikiant rizikos grupėms galimybę įsijungti į darbo rinką.

3) Įgūdžių įgijimas ir žmogiškojo kapitalo stiprinimas. Tai nebūtinai iš karto suteiks darbo vietą, tačiau sustiprins bedarbių, kurių įgūdžiai nukentėję nuo ilgo nedarbo laikotarpio, darbinis įgūdžius, pakels jų darbingumą ir produktyvumą.

4) Elgsenos/nuostatų pokyčiai, įveikiantys ieškančiųjų darbo nedarumą ir atitolimą /susvetimėjimą, taip stiprinant jų motyvaciją ir norą dirbti, tuo pačiu ir skatinant darbdavius atsisakyti išankstinių nusistatymų ir vengiant stigmatizacijos.

5) Iš darbo gaunamų pajamų didinimas (trumpą ar ilgą laikotarpį), įveikiant skurdą ir nedarbo spąstus, ypač žemas pajamas gaunančiųjų ir nekvalifikuotos darbo jėgos segmentuose.

6) Platesni makroekonominiai tikslai, tokie kaip potencialios darbo jėgos pasiūlos didinimas, struktūrinio nedarbo mažinimas bei didėjančios „atlyginimų spaudimo“ infliacijos.

7) Atsižvelgimas į platesnius socialinius tikslus, tokius kaip visuomenės sveikatos gerinimas ir socialinės sanglaudos skatinimas bendruomenėse.⁶¹

Lietuvos darbo birža, kaip pagrindinė šalies darbo rinkos politiką įgyvendinanti institucija, ieškantiems darbo asmenims gali pasiūlyti nemažai galimybių. Užimtumo rėmimo įstatymas nustato, kad ADRP priemonės sudaro:

1) bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas; 2) bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas; 3) remiamasis įdarbinimas; 4) parama darbo vietoms steigti; 5) darbo rotacija.

Jeigu lygintume kitose Rytų Europos šalyse taikomų ADRP priemonių esminius bruožus, galima teigti, kad visose siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes, gerinti kvalifikacijas, skatinti darbdavius kurti naujas darbo vietas remiamiems asmenims. Pavyzdžiui, Latvijos bedarbių ir ieškančių darbo asmenų

⁶¹ GRUŽEVSKIS, Boguslavas et al.. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. [interaktyvus]. IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita. Vilnius, 2007. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/ldb_use/pub_docs/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.doc.>

rėmimo įstatymo⁶² galiojančio nuo 2002 liepos mėn. 1 dienos, 3 straipsnyje pateiktas toks ADRP priemonių sąrašas:

1) profesinis mokymas, perkvalifikavimas ir testinis mokymas; 2) laikini, apmokami darbai; 3) priemonės, kurios pagerina bedarbių ir ieškančių darbo asmenų konkurencingumą, ypač priemonės, susijusios su socialinių ir funkcinių įgūdžių ugdymu; psichosocialinės pagalbos priemonės; darbo rinkai būtinų gebėjimų, taip pat darbo paieškos metodų mokymas; neformalus švietimas, įskaitant nacionalinės kalbos mokymą, taip pat kitas priemonės, siekiant skatinti bedarbių ir darbo ieškančių asmenų mokymąsi bendrosiose, specialiose ir profesinio mokymo įstaigose; 4) priemonės tam tikroms žmonių grupėms, ypač nuo 15 iki 24 (imtinai) metų amžiaus; asmenims su negalia; asmenims, kuriems pasibaigė šešių mėnesių vaiko priežiūros atostogos (tėvystės atostogų laikotarpis); asmenims, kuriems iki senatvės pensijos liko ne daugiau kaip penkeri metai laikotarpiui, ilgalaikiai bedarbiai, asmenys grįžę iš laisvės atėmimo įstaigų, asmenys, priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų; asmenys, kurie rūpinasi šeimos nariais; kiti nedirbantys asmenys, atsižvelgiant į vietos darbo rinkos padėtį, taip pat kitais politikos planavimo dokumentais, nustatytos tikslinės grupės; 5) priemonės, skirtos savarankiško darbo ar verslo pradžiai; 6) kvalifikacijos patikrinimas darbo vietoje; 7) darbdavių mokymas; 8) pagalbinių priemonių kompleksas.

Lietuvoje įgyvendinamos aktyvios priemonės yra skirtos bedarbiams, o pirmenybę jose dalyvauti turi asmenys, turintys didžiausių sunkumų siekiant užimtumo. Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnyje nustatyta, kad darbo rinkoje papildomai remiami šie asmenys:

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 (toliau - I kategorijos neįgalieji);

2) Neįgalieji, kuriems nustatytas 45-55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvo neįgalumo lygis (toliau - II kategorijos neįgalieji). Neįgalusis - asmuo, kuriam, kompleksiškai įvertinus jo sveikatos būklę, kasdieninės veiklos savarankiškumą ir galimybių ugdytis netekimo apimtį, pripažintas neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 procentų darbingumo lygis ir (ar) nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė. Neįgaliųjų, socialiniu atžvilgiu labiausiai pažeidžiamų asmenų, įdarbinimui skiriamas ypatingas dėmesys. Ypač tai pasakytina apie I kategorijos neįgaliuosius. Dėl to vietoj anksčiau buvusios vienos bendros neįgalumo

⁶² Latvijos bedarbių ir ieškančių darbo asmenų rėmimo įstatymas. Latvijos Respublikos socialinės apsaugos ministerijos tinklapis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lm.gov.lv/text/650>>

kategorijos dabar Užimtumo rėmimo įstatymas diferencijuoja du neįgalumo lygius. I kategorijai, skirtingai nuo II kategorijos, numatyta daugiau teisinių galimybių skatinant neįgaliųjų užimtumą (darbo vietų subsidijavimas ir kt.);

3) Rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba šeimoje, šeimynoje ar vaikų globos institucijoje, - iki jiems sukaks 25 metai. Šios papildomai remiamų asmenų kategorijos statusas atitinka Lietuvos Respublikos civilinio kodekso⁶³ (toliau - CK) 3.258 straipsnyje numatytus globos (rūpybos) pasibaigimo pagrindus ir suteikia didesnę galimybę tiems asmenims, kurie, sulaukę 16 metų, toliau nebesimoko;

4) Baigę profesinės reabilitacijos programas asmenys. Po profesinės reabilitacijos, t. y. socialinio, psichologinio, reabilitacinio ir kt. poveikio priemonėmis atkūrus neįgaliojo asmens darbingumą, profesinę kompetenciją ir pajėgumą dalyvauti darbo rinkoje, padidėja jo įsidarbinimo galimybės;

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. Įvairias mokymo įstaigas baigę jaunieji specialistai retai kreipiasi į darbo biržas, nemažai jų įsidarbina savarankiškai (ne visada pagal įgytą profesiją) ir yra linkę susirasti darbą kurioje nors užsienio valstybėje. Absolventai, nerandantys darbo, gali naudotis darbo biržos paslaugomis arba įsigyti darbo įgūdžių dalyvaudami aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse ir kitose užimtumo skatinimo ar profesinio mokymo programose;

6) Ilgalaikiai bedarbiai - 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. Neretai ilgą laiką nedirbę asmenys praranda turimus profesinius gebėjimus ir darbinius įgūdžius, dėl to jiems sunkiau įsidarbinti. Vyresnio amžiaus ilgalaikiams ar turintiems sveikatos problemų bedarbiams sunkiau ir atnaujinti ar kelti ankstesnę kvalifikaciją. Siekiant, kad ilgalaikiai bedarbiai turėtų daugiau galimybių įsidarbinti, 2002 m. rugsėjo 26 d. socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. 115⁶⁴ buvo patvirtinta ir vėliau papildyta Ilgalaikių bedarbių profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo priemonių organizavimo ir vykdymo tvarka, pagal kurią jiems organizuojami iki vieno mėnesio trukmės kursai su numatomu

⁶³ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Žinios, 2000. Nr. 74-2262.

⁶⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2002 m. rugsėjo 26 d. Nr. 115 Dėl Ilgalaikių bedarbių profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo priemonių organizavimo ir vykdymo tvarkos patvirtinimo.// Valstybės žinios, 2002-10-04, Nr. 96-4224. (Negalioja nuo 2008-12-12).

dalyvavimu aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Baigusiems mokymo kursus ilgalaikiams bedarbiams už dalyvavimo juose laikotarpį mokama Vyriausybės nustatyta 1,5 minimalaus gyvenimo lygio (MGL) dydžio stipendija ir nestabdomas nedarbo socialinės draudimo išmokos mokėjimas. Asmenims, dalyvaujantiems įgūdžių atnaujinimo priemonėse ne jų gyvenamojoje vietoje, teritorinė darbo birža nustatyta tvarka padengia kelionės, apgyvendinimo ir privalomojo sveikatos patikrinimo išlaidas;

7) Vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys - dažniausiai priešpensinio amžiaus bedarbiai, kuriems nelengva integruotis į darbo rinką, nes per seni įgyti naują profesiją ar kelti kvalifikaciją, o darbdaviai nenori įdarbinti vyresnio amžiaus žmonių;

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 (pripažintą vaiku invalidu) iki 2005 m. liepos 1 d.;

9) Grįžę iš laisvės atėmimo vietų asmenys, kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai. Buvusių kalinių integracija į darbo rinką svarbi ne tik ekonominiu, bet ir nusikalstamumo prevencijos požiūriu, nes, kaip rodo atlikti tyrimai, šie asmenys, būdami potencialiai aktyviausio ir darbingiausio amžiaus žmonės, dėl profesijos ar kvalifikacijos stokos nėra pasirengę darbo rinkai ir sunkiai joje orientuojasi. Įsidarbina sunkiau negu kitos papildomai remiamų asmenų grupės. Kai kurie ir patys nerodo reikiamos iniciatyvos įsidarbinti, atsisako dalyvauti siūlomose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, o darbo biržose dažniausiai registruojasi tik tam, kad gautų bedarbio pašalpą ir įvairias pažymas kitoms socialinėms garantijoms įteisinti. Teistumas ir neigiamas visuomenės požiūris dažnai lemia jų nepatrauklumą darbdaviams;

10) Iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dvejus ir daugiau metų nedirbę asmenys. Šios darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupės negalima tapatinti (nors iš pirmo žvilgsnio jos panašios) nei su pradedančiais darbo veiklą specialistais, nei su ilgalaikiais bedarbiais, nes pagrindiniai atskyrimo kriterijai pirmuoju atveju yra specialybės ar profesijos įsigijimas, antruoju - įsiregistravimo darbo biržoje ir bedarbio statuso suteikimo faktas;

11) Priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas asmenys. Viena iš narkomanijos Lietuvoje plitimo socialinių ir ekonominių sąlygų, kaip teigiama 2004 m. balandžio 8 d. Seimo nutarimu Nr. IX-2110 patvirtintoje Nacionalinės

narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos 2004-2008 metų programoje⁶⁵, yra aukštas nedarbo lygis, žmonių neužimtumas ir kiti veiksniai. Todėl tarp programoje numatytų šios problemos prevencijos uždavinių yra ir užimtumo bei socialinės politikos tobulinimas siekiant, kad bendromis suinteresuotų įstaigų, institucijų ir organizacijų pastangomis narkomanams būtų teikiamos socialinės ir psichologinės reabilitacijos paslaugos. Psichologinė socialinė reabilitacija - tam tikrų specializuotų psichologinių ir socialinių priemonių taikymas siekiant pakeisti priklausomo asmens mąstymą ir elgesį, grąžinti jam gebėjimą gyventi visuomenėje;

12) Prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas. 2005 m. gegužės 19 d. Vyriausybės nutarimu Nr. 558 pritarus Prekybos žmonėmis prevencijos bei kontrolės 2005-2008 metų programai⁶⁶ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija buvo įpareigota sukurti psichologinės socialinės reabilitacijos sistemą, padedančią prekybos žmonėmis aukoms ir nukentėjusiesiems sudaryti sąlygas įgyti bendrąjį ir (ar) profesinį išsilavinimą, integruotis į darbo rinką ir visuomenę. Tai vienas iš prekybos žmonėmis aukų, pirmą kartą įtrauktų į papildomai remiamų asmenų sąrašą, problemų sprendimo būdų. Išvežtos į užsienį moterys pakliūva į įstatymų nereguliuojamo verslo ir paslaugų teikimo pinkles, patiria psichologinę prievartą, darbdavių savivalę, negauna uždarbio, o grįžusioms į tėvynę joms sunku įsidarbinti. Prekybos žmonėmis aukomis taip pat laikomos seksualiai ne tik užsienyje, bet ir savo šalyje išnaudojamos moterys;

13) Turintys teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą⁶⁷. Atleistų iš darbo dėl Ignalinos atominės elektrinės eksploatacijos nutraukimo darbuotojų ir atleidžiamų ar atleistų iš darbo darbuotojų nedirbančių šeimos narių užimtumui skatinti, be kitų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių, taip pat gali būti taikoma tikslinė šios asmenų grupės užimtumui skatinti skirta Užimtumo rėmimo įstatymo 26 straipsnyje nurodyta aktyvi darbo rinkos politikos priemonė - įdarbinimas subsidijuojant.

Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 4, 5, 9, 11 ir 12 punktuose nurodyti asmenys laikomi darbo rinkoje papildomai remtiniais asmenimis, jei jie kreipiasi

⁶⁵ Nacionalinės narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos 2004–2008 metų programa. [žiūrėta 2008 m. gruodžio 22 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=221788&p_query=&p_tr2=>

⁶⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. gegužės 19 d. nutarimu Nr. 558 patvirtinta Prekybos žmonėmis prevencijos bei kontrolės 2005-2008 metų programa. [žiūrėta 2008 m. gruodžio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=295512&p_query=&p_tr2=>

⁶⁷ Lietuvos respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2106.

į teritorinę darbo biržą ne vėliau kaip per 6 mėnesius atitinkamai nuo profesinės reabilitacijos programos baigimo, specialybės ar profesijos įgijimo, grįžimo iš laisvės atėmimo vietos ar psichologinės socialinės programos baigimo ir yra registruoti bedarbiais.

Kitose valstybėse yra nustatomos ir kitos papildomai remiamų asmenų grupės, pavyzdžiui, Rusijos federalinio gyventojų užimtumo įstatymo⁶⁸ 13 straipsnio 4 dalis numato kariškių sutuoktiniams ir atleistiems iš tarnybos kariškiams pirmenybės teisę į darbo vietas valstybinėse ir municipalinėse įmonėse.

Apibendrinant galime teigti, kad ADRP priemonės, tai teisės aktų nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą.

2. 2. Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas

Daugelyje ES šalių narių teikiamas prioritetas priemonėms, skatinančioms nekvalifikuotų darbuotojų dalyvavimą suaugusiųjų bei profesiniuose mokymuose. Kai kuriose šalyse šios priemonės taikomos tik atskiruose ūkinės veiklos sektoriuose arba ūkio veiklose. Kitos šalys apskritai tobulina suaugusiųjų švietimo sistemą, gerina sąlygas joje dalyvauti nekvalifikuotiems darbuotojams.

Prancūzijoje, pavyzdžiui, pasirašytas nacionalinis susitarimas tarp sektorių dėl tęstinių profesinių mokymų, sukurta nauja „profesinio tobulinimo laikotarpio“ schema, kurios prioritetinis tikslas - darbo rinkoje pirmiausia išlaikyti darbuotoją, kurio žema kvalifikacija ir reikalavimų neatitinkantys gebėjimai.⁶⁹ Taikomi principai: individualizuoti mokymo būdai, ryšys tarp profesinio mokymo ir darbo, su darbu susijusių žinių bei gebėjimų įgijimas. Susitarimuose dėl visuotinio užimtumo solidarumo ir konsoliduoto užimtumo schemų numatytos tikslinės subsidijos nekvalifikuotų darbuotojų užimtumo programoms nekomerciniame sektoriuje, kuriame nekvalifikuotos darbo jėgos dalis visada buvo didesnė nei kituose sektoriuose.⁷⁰ Siekiant išlaikyti nekvalifikuotus darbuotojus namudiniame sektoriuje jiems keliami atlyginimai, tačiau

⁶⁸ Федеральный закон Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". [žiūrėta 2009 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=38358;fld=134;dst=4294967295;div=LAW>>

⁶⁹ VINCENT, Catherine. Agreement signed on continuing vocational training. [interaktyvus]. 01 December, 2003. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/feature/FR0311103F.htm>>

⁷⁰ DAMESIN, Renaud. Government presents plan to prevent and combat social exclusion. [interaktyvus]. 28 March, 1998. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/03/feature/fr9803100f.htm>>

kartu pereinama prie šio sektoriaus darbuotojų profesinio tobulinimo ir teikiamų paslaugų kokybės tobulinimo.⁷¹

Belgijoje stengiamasi sudaryti sąlygas mokymuose dalyvauti visai darbo jėgai suteikiant teisę gauti 5 laisvas dienas dalyvauti mokymuose ir neprarasti darbo užmokesčio.⁷² Taip pat kuriama sistema, padedanti nekvalifikuotiems darbuotojams įgyti darbo rinkoje būtinas kompetencijas. Socialiniai partneriai pasiekė, kad remiantis kolektyviniais susitarimais specializuoti mokymai būtų organizuoti nekvalifikuotiems darbuotojams atskirose ūkio veiklose (plieno, chemijos pramonės, vidaus vandenu navigacijos, spaudos, grafikos meno, laikraščių leidybos).

Graikijoje įmonės ir darbininkai moka įmokas į užimtumo ir profesinių mokymų fondą. Jo lėšos naudojamos profesiniams mokymams finansuoti ir tobulinti, moksliniams metodams diegti, t. y. siekiama per profesinių mokymų tobulinimą gerinti nekvalifikuotų darbuotojų užimtumą, o kartu - gyvenimo sąlygas.⁷³

Austrijoje ieškantiems darbo mažai kvalifikuotiems asmenims parama teikiama pagal integruojančio profesinio mokymo schemą. Neturintiems formalaus išsilavinimo asmenims, kurie sunkiai dalyvauja standartiniuose profesiniuose mokymuose, taikoma individualizuota programa, padedanti integruotis į darbo rinką.⁷⁴

Lietuvoje, kaip ir daugelyje Europos Sąjungos šalių, pagrindinis profesinio mokymo paslaugų finansuotojas ir teikėjas yra valstybė. Profesinis mokymas finansuojamas tiek tiesiogiai – per valstybės įsteigtas profesinio mokymo įstaigas, tiek netiesiogiai – per valstybės finansuojamas aktyvios darbo rinkos politikos ir kitas glaudžiai susijusias priemones. Todėl valstybė yra atsakinga ir už veiksmingą profesinio mokymo paslaugų teikimą. Lietuvoje bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą reglamentuoja Užimtumo rėmimo įstatymas ir Profesinio mokymo įstatymas⁷⁵.

Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokytis pagal profesinio mokymo programas sąlygas, tvarką ir finansavimą reglamentuoja Bedarbių ir

⁷¹ DUFOUR, Christian. Debate over minimum service during public transport strikes. [interaktyvus]. 27 September, 2004. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/09/feature/fr0409105f.htm>>

⁷² DELBAR, Catherine. Intersectoral agreement concluded for 2001 and 2002. [interaktyvus]. 28 January, 2001. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/01/feature/be0101337f.htm>>

⁷³ KRETSOS, Lefteris. National General Collective Agreement signed for 2004-5. [interaktyvus]. 24 September, 2004. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/09/feature/gr0409102f.htm>>

⁷⁴ STROHMER, Sonja. Thematic feature - unskilled workers. [interaktyvus]. 11 May, 2005. [žiūrėta 2009 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/02/tfeature/cy0502103t.htm>>

⁷⁵ Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas // Valstybės žinios, 1997, Nr. 98-2478.

įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokytis pagal profesinio mokymo programas sąlygų ir tvarkos aprašas⁷⁶ (toliau – Aprašas).

Mokytis pagal profesinio mokymo programas gali būti siunčiami:

1) Bedarbiai, atitinkantys šias sąlygas: a) nustatyta tvarka įsiregistravę darbo biržoje; b) kuriems darbo birža negali pasiūlyti darbo, atitinkančio jų profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę; c) kuriems poreikis įgyti, keisti ar tobulinti kvalifikaciją ar ugdyti profesinius gebėjimus nustatytas individualiame įsidarbinimo plane; d) neturintys kvalifikacijos – esant teigiamai teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos (toliau vadinama – teritorinė tarnyba) išvadai dėl tinkamumo pasirinktai profesijai; e) atitinkantys mokymo programos reikalavimus; f) atitinkantys profesinius sveikatos reikalavimus; g) nuo 18 metų.

Išimties tvarka gali mokytis jaunesni asmenys Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 1998 m. gruodžio 15 d. įsakymo „Dėl asmenų, jaunesnių kaip 18 metų, priėmimo į darbo rinkos profesinio mokymo įstaigas tvarkos“⁷⁷ nustatyta tvarka.

2) Įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai, atitinkantys šias sąlygas: a) gavę įspėjimą apie atleidimą iš darbo ir nustatyta tvarka įsiregistravę darbo biržoje; b) atitinkantys mokymo programos reikalavimus; c) atitinkantys profesinius sveikatos reikalavimus; d) nuo 18 metų.

Išimties tvarka gali mokytis jaunesni asmenys minėto Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymo nustatyta tvarka;

3) Į profesinio mokymo įstaigas ir įmones, įstaigas, organizacijas, turinčias Švietimo ir mokslo ministerijos leidimą (licenciją) mokyti ir (arba) atlikti praktinį mokymą pagal formaliojo mokymo darbo rinkos profesinio mokymo programas arba pasirengusias vykdyti neformalaus profesinio mokymo programas (toliau vadinama – mokymo įstaigos).

Bedarbiams už ne ilgesnį, negu yra nustatyta mokymo programose, mokymosi laikotarpį per pirmuosius 3 mokymosi mėnesius mokama 0,7 dydžio, o per vėlesnius – vienos Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio mokymo stipendija, apmokamos kelionės išlaidos į mokymo vietą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidos.

⁷⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-225, Dėl Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokytis pagal profesinio mokymo programas sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo // Valstybės žinios, 2006-08-05, Nr. 86-3382.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 1998 m. gruodžio 15 d. įsakymas Nr. 1607/188 „Dėl asmenų, jaunesnių kaip 18 metų, priėmimo į darbo rinkos profesinio mokymo įstaigas tvarkos“ // Valstybės Žinios, 1999, Nr. 14-368.

Darbo rinkos profesinio mokymo pagrindinis tikslas yra bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinio mokymo, profesinės kvalifikacijos suteikimo arba tobulinimo pagrindu suteikti jiems naujas pakartotinos integracijos į veiklos pasaulį galimybes ir siekti kokybiško ilgalaikio jų užimtumo. Taigi darbo rinkos profesinis mokymas veikia darbo jėgos pasiūlą (subsidiuojamas užimtumas, darbdavių skatinimas mokesčių lengvatomis, naujų darbo vietų steigimo skatinimas, veikia darbo jėgos paklausą). Šis profesinis mokymas vykdomas pagal formaliojo profesinio mokymo programas, įtrauktas į valstybės Studijų ir mokymo programų registrą, bei neformaliojo profesinio mokymo programas, įtrauktas į Kvalifikacijos tobulinimo programų ir renginių registrą, ne ilgiau negu yra nustatyta programose. Šis profesinis mokymas pagal programas, suteikiančias kvalifikaciją darbui su naujausiomis technologijomis ir kurios nėra įtrauktos į Studijų ir mokymo programų registrą, gali būti organizuojamas ir kitose ES valstybėse pagal šių šalių galiojančius teisės aktus, įgyvendinant projektus, finansuojamus iš ES struktūrinių fondų.

Kai kurie autoriai teigia, kad „darbo rinkos politika, kai akcentuojamas tik bedarbių profesinio rengimo prieinamumas, tačiau nekreipiamas dėmesys į ekonominius užimtumo skatinimo veiksnius ir darbdavių poreikius, praranda ekonominį pagrindą ir tai labai apriboja jos efektyvumą. Kita vertus, darbo rinkos politikos priemonės, nukreiptos tik į ekonominius užimtumo skatinimo veiksnius ir darbo santykių liberalizavimą, bet ignoruojančios bedarbių profesinio rengimo poreikius ir socialinės sanglaudos siekius, neišvengiamai lemia užimtumo kokybės ir trukmės mažėjimą bei žmogiškųjų išteklių konkurentiškumo smukimą. Pavyzdžiui, Prancūzijos ir kitų Europos šalių patirtis rodo, kad įdarbinimo išlaidų darbdaviams mažinimas ir užimtumo skatinimas taikant mokesčių politikos priemones neturi jokios įtakos nekvalifikuotų arba žemos kvalifikacijos bedarbių užimtumo augimui, kadangi pagrindinė šios kategorijos bedarbių nedarbo priežastis yra profesinės kvalifikacijos stoka ir negebėjimas prisitaikyti prie darbo rinkos reikalavimų“⁷⁸

Aprašo 8 punkte nurodyta, kad mokymo įstaigas parenka Lietuvos darbo birža arba jos pavedimu teritorinės darbo biržos, vadovaujantis Viešųjų pirkimų įstatymu⁷⁹ ir kitais teisės aktais. Siekiant, kad bedarbiai ir išpėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai atitiktų profesinius ir kvalifikacinius įmonių reikalavimus, tikslinga numatyti galimybę asmenims, norintiems dalyvauti profesinio mokymo priemonėje, savarankiškai susirasti ir

⁷⁸ LAUŽACKAS, Rimantas; TŪTLYS, Vidmantas; KUČINGYTĖ, Ieva; RAKUTIS, Rolandas. Suaugusiųjų mokymosi prieinamumo modeliavimas: subjektyvieji ir objektyvieji veiksniai // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos. 2003/6. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.vdu.lt/alearning2003/1%20Dalys/LT/lauzackas_lt_kalb.doc>

⁷⁹ Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas // Valstybės Žinios, 1996, Nr. 84-2000.

pasirinkti mokymo įstaigą, kurioje įgytų pageidaujamą profesiją, o darbo birža apmokėtų faktines mokymo išlaidas, neviršijant nustatyto limito. Tai skatintų ieškančius darbo asmenis rinktis tinkamą profesiją ir mokymo įstaigą, kad vėliau galėtų įsidarbinti. Darbdavys, norintis įdarbinti tinkamos kvalifikacijos darbuotoją, galėtų dengti mokymosi išlaidas, viršijančias nustatytą limitą. Kiekvienas, kuris įgyja teisę gauti valstybės finansuojamus mokymus ar perkvalifikavimą, gauna finansinį „krepšelį“ – nustatytą pinigų sumą – kurią gali išleisti mokymo paslaugai įsigyti. Tokia sistema leistų: a) efektyviai užtikrinti, jog bus teikiamos tos paslaugos, kurių reikia vartotojams (tuo tarpu valstybės teikiamos paslaugos yra mažiau dinamiškos ir lanksčios); b) dėl didesnės konkurencijos rinkoje vartotojai galės gauti geresnės kokybės paslaugą; c) daugiau atsakomybės yra perkeliama ant vartotojų pečių, vartotojas galės pasirinkti, kaip efektyviau išnaudoti skiriamas lėšas, pavyzdžiui, prisidėti asmeninių lėšų ir nusipirkti brangesnius mokymus; d) būtų taupomi valstybės biudžeto ištekliai, nes sumažėtų našta darbo biržos padaliniams.

Pažymėtina, kad Lietuvos profesinės mokyklos nepakankamai išnaudoja profesinio mokymo (ypač kvalifikacijos tobulinimo) paslaugų pardavimo rinkoje galimybes. Atsižvelgiant į augančius tęstinio mokymosi poreikius ir sekant gerais užsienio pavyzdžiais, Lietuvos investicijos į profesinio mokymo infrastruktūrą turi būti glaudžiai siejamos su tęstinio mokymosi paslaugų plėtra. Pagrindinio profesinio mokymo programos ir darbo rinkos profesinio mokymo programos (suteikiančios II ir I lygio profesines kvalifikacijas) yra panašios, jas baigus suteikiamos kvalifikacijos. Visos profesinių mokyklų ir darbo rinkos mokymo centrų vykdomos programos yra skirstomos į vienodas programų grupes: gamyba ir perdirbimas, statyba, paslaugos asmenims, transporto paslaugos ir kt. Tai leidžia daryti prielaidą, kad, netgi esant skirtingai programų vykdymo trukmei, įmanomas bendras sistemos infrastruktūros plėtros procesas, nes profesinio mokymo ir darbo rinkos mokymo įstaigose naudojamos mokymo priemonės bei įranga yra tokios pačios arba beveik nesiskiria. Būtina profesinio mokymo paslaugų paklausos didėjimo sąlyga yra pagerinti mokymo (ypač praktinio mokymo) kokybę. Priešingu atveju siūlomų profesinio mokymo paslaugų (kokybės prasme) ir jų poreikio šalies darbo rinkoje neatitikimas bus dar didesnis. Todėl būtinos investicijos į profesinio mokymo įstaigų mokymo bazes. Lietuvoje tikslinga plėtoti profesinio mokymo įstaigų bendradarbiavimo modelį, kuris leistų padidinti profesinio mokymo veiksmingumą.

Reikia pažymėti, kad teisės aktais nėra apibrėžta, kiek kartų darbo birža gali siųsti asmenį mokytis pagal profesinio mokymo ir neformalaus švietimo programas. Todėl

asmenys gali mokytis valstybės lėšų sąskaita keletą kartų, nors baigę mokytis jie neišsidarbina. Nenumatytos jokios asmenų, baigusių profesinį mokymą, poveikio priemonės, jei jie atsisako siūlomo tinkamo darbo pagal įgytą kvalifikaciją. Teisės aktai numato, kad bedarbiams dalyvavimo profesinio mokymo ir neformalaus švietimo priemonėse laikotarpiu nestabdomas nedarbo draudimo išmokos mokėjimas ir mokama stipendija. Šių išmokų bendras dydis yra didesnis, negu minimali mėnesinė alga, atskaičiavus mokesčius. Tai gali neskatinti bedarbių įsidarbinti.

Baigusių darbo rinkos profesinį mokymą asmenų įsidarbinimą galima būtų padidinti ir sudarius trišales sutartis, jose iš vienos pusės turėtų būti numatyti pagrindiniai darbdavių išpareigojimai, kurie užtikrintų šių darbo vietų patrauklumą, iš kitos pusės – numatytas laikotarpis, kurį privalo atidirbti mokslus baigę asmenys. Tikslinga būtų organizuoti bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų bendrųjų gebėjimų tobulinimo mokymus, kurie gali būti naudingi turintiems tam tikrą profesinę kvalifikaciją asmenims, tačiau stokojančioms įvairių gebėjimų (pvz. kompiuterio, kalbų, ir pan.). Šie gebėjimai gali būti svarbūs jiems įsidarbinant. Tai galėtų būti specifinė priemonė, taikoma ilgalaikiams ir kaimo bedarbiams. Reikia pažymėti, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priede (toliau – priedas), patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimu Nr. 789⁸⁰ numatė priemonę „Kompiuterinio raštingumo įgūdžių ugdymas“ (toliau - priemonė), kuri prisidės prie uždavinio - didinti darbuotojų ir įmonių prisitaikymą prie rinkos poreikių - įgyvendinimo. Priemonės tikslas - ugdant kompiuterinio raštingumo įgūdžius, skatinti gyventojų konkurencingumą darbo rinkoje, didinti galimybes užimtumo srityje. Priede numatyta, kad remiamos veiklos: kompiuterinio raštingumo įgūdžių, kurie naudojami praktikoje ir siejasi su konkretais asmens poreikiais darbo rinkoje (įsidarbinti, siekti aukštesnių pareigų, persikvalifikuoti), ugdymas; kompiuterinio raštingumo įgūdžių, reikalingų sėkmingam informacinių ir ryšių technologijų taikymui kasdienėje veikloje, ugdymas.

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

Nuolat kintanti aplinka bei ekonominė situacija verčia žmogų nuolat atnaujinti savo žinias ir gebėjimus, ekonominė kaita ir raida lemia nuolatinį darbo jėgos judėjimą ir persikirstymą. Vykstantys ekonomikos pokyčiai keičia darbo vietų bei darbuotojų kvalifikacijos poreikį. Sparčius Europos darbo rinkos pokyčius lemia naujos

⁸⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimas Nr. 789 „Dėl Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priedo patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2008, Nr., 95-3722.

technologijos, globalizacija, visuomenės senėjimas ir perėjimas prie mažai anglies dvideginio aplinką išskiriančių technologijų ekonomikos. Europos darbo rinkoje nesiliauja vyrauti traukimosi iš žemės ūkio bei tradicinės gamybos ir perėjimo prie paslaugų sektoriaus bei aukštos kvalifikacijos darbo tendencijos. Darbuotojų sugebėjimas prisitaikyti nepaprastai reikšmingas ekonomikos augimui ir socialinei harmonijai. Čia svarbią reikšmę įgauna darbo jėgos kokybės (t. y. išsilavinimo ir kvalifikacijos) ir esamų bei būsimų poreikių atitikimas. Naujoje Europos darbo rinkos prognozių ataskaitoje teigiama, kad iki 2020 m. trys iš keturių darbuotojų ES dirbs paslaugų sektoriuje, pvz., draudimo, sveikatos priežiūros, mažmeninės prekybos ir švietimo įstaigose. Be to, ataskaitoje sakoma, kad, norint įsidarbinti, be bendrų analitinių, bendravimo, darbo kompiuteriu ir darbo komandoje sugebėjimų vis dažniau reikės aukštojo išsilavinimo ir specialiųjų įgūdžių.⁸¹ Vienu iš pagrindinių darbo vietos išsaugojimo ir sėkmingos profesinės karjeros įrankių tampa profesinės kvalifikacijos tobulinimas. Tai taip pat yra sudedamoji suaugusiojo socializacijos dalis. Profesinio mokymo ir neformalaus švietimo priemonės skiriasi tuo, kad profesiniame mokyme yra įgyjama nauja kvalifikacija, o neformalaus švietimo programoje bedarbiai ir išpėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai tobulinasi turimą kvalifikaciją, atnaujina profesines žinias ir (ar) praktinius įgūdžius, reikalingus įsidarbinti bei supažindinti su profesijomis. Neformalusis suaugusiųjų švietimas – tai asmens ir visuomenės interesus tenkinantis mokymasis, lavinimasis ar studijos, kurias baigusiam neišduodamas valstybės pripažintas dokumentas, patvirtinantis išsilavinimo, tam tikros jo pakopos ar atskiro reglamentuoto modulio baigimą arba kvalifikacijos įgijimą (Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymo⁸² 2 straipsnio 1 punktas).

Formalusis institucinis švietimas yra pernelyg uždaras. Institucijos viena nuo kitos yra užsidariusios ir siekia siaurų savų interesų. Suaugusiųjų mokymo centruose ir mokyklose mokymo programos nėra pakankamai lanksčios, neišplėtotas modulinis mokymasis, suaugusieji mokomi pagal bendrojo lavinimo programas neatsižvelgiant į jų patirtį ir poreikius. Neformalusis suaugusiųjų švietimas yra priemonė, leidžianti individams pažinti save ir siekti žinių, gebėjimų, požiūrių, leidžiančių plėsti savo socialines, ekonomines ir profesines galimybes.⁸³ Be to, neformalusis suaugusiųjų švietimas leidžia individams ir grupėms ugdyti kritinį mąstymą sprendžiant socialines,

⁸¹ Europos Komisija. Nauji įgūdžiai – geresnis darbas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/news/employment/081217_1_lt.htm>

⁸² Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas // Valstybės žinios, 1998-07-24, Nr. 66-1909

⁸³ Non-formal Adult Education in Belgium. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.vsy.fi/alice/doc/enbelg~1.doc>>

ekonomines ir politines problemas, moko toleruoti skirtingus požiūrius. Neformaliajam švietimui būdingas siekimas keistis yra svarbus ir aktualus pastaruoju globalizacijos laikotarpiu. Dėl naujų technologijų atsiradimo ir šiuolaikinės postindustrinės visuomenės raidos bei jų tarpusavio sąveikos neformalusis suaugusiųjų švietimas tampa būtina visuomenės išlikimo sąlyga.

Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas vykdomas pagal neformalaus švietimo programas ne ilgiau, negu yra nustatyta programose. Bedarbiams už mokymosi laikotarpį, ne ilgesnį, negu nustatyta mokymo programose, mokama Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos 0,7 dydžio mokymo stipendija, apmokamos kelionės išlaidos į mokymo vietą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidos. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalų švietimą organizuoja Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.⁸⁴ Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas vykdomas pagal Tarnybos patvirtintas ir į Darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvadą įtrauktas programos.

2. 4. Remiamasis įdarbinimas

Remiamasis įdarbinimas yra viena iš perspektyvių ADRP rūšių. Jo esmė - darbo birža padeda darbo ieškančiam asmeniui per minimalų laikotarpį surasti tinkamą darbą ir sutrumpina asmens nedarbo periodą. Užimtumo rėmimo įstatymo 25 straipsnyje numatytos šios remiamojo įdarbinimo priemonės: 1) įdarbinimas subsidijuojant; 2) darbo įgūdžių įgijimo skatinimas; 3) viešieji darbai.

Ieškantiems darbo asmenims vienu metu gali būti taikoma tik viena iš remiamojo įdarbinimo priemonių.

Įdarbinimas subsidijuojant. Siekiant padėti bedarbiams įsitvirtinti darbo rinkoje arba sudaryti jiems specialias sąlygas joje išlikti, Užimtumo rėmimo įstatyme numatyta aktyvios darbo rinkos politikos priemonė – įdarbinimas subsidijuojant. Ši remiamojo įdarbinimo priemonė apibrėžta Užimtumo rėmimo įstatyme 26 straipsniu, kuris buvo pakeistas, papildant įstatymo 4 str. naujai papildytais papildomai remiamų asmenų grupėmis, kurioms nuo 2007 m. birželio 1 d. gali būti taikomas įdarbinimas subsidijuojant: rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba šeimoje,

⁸⁴ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. Nr. A1-229 „Dėl Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalaus švietimo organizavimo, vykdymo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2006-08-12, Nr. 88-3477.

šeimynoje ar vaikų globos institucijoje, – iki jiems sukaks 25 metai; turintys teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą⁸⁵.

Bedarbių įdarbinimo subsidijuojant sąlygas ir įdarbinimo subsidijuojant organizavimo tvarką reglamentuoja Įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašas (toliau – Aprašas), patvirtintas 2006 m. liepos 31 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-220⁸⁶, kuris buvo keistas du kartus nuo jo paskelbimo datos⁸⁷.

Darbo birža, gavusi ir patenkinusi darbdavio prašymą, per 10 dienų sudaro nustatytos formos įdarbinimo subsidijuojant organizavimo ir finansavimo sutartį. Su darbo biržos atsiųstais bedarbiais darbdavys sudaro darbo sutartį. Įdarbinusiems kitus apraše nurodytus darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis, išskyrus pradedančius darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją asmenis, darbdaviams kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį mokama subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo. Šios subsidijos dydis negali viršyti vienos minimalios mėnesinės algos (toliau – MMA) dydžio. Subsidija darbo užmokesčiui mokama iki 12 mėnesių. Tais atvejais, kai su įdarbintais asmenimis sudaromos terminuotosios darbo sutartys, subsidijos mokėjimo trukmė negali būti ilgesnė kaip 3 mėnesiai.

Subsidijuojant įdarbintam asmeniui mokamas kolektyvinėje arba darbo sutartyje nurodyto dydžio darbo užmokestis ir teikiamos visos įstatymų nustatytos socialinės garantijos nepriklausomai nuo darbo biržos darbdaviui mokamos subsidijos dydžio.

Subsidijos mokėjimas sustabdomas nustačius, kad darbdavys neatitinka teisės aktuose nustatytų reikalavimų ar nevykdo sutartyje su darbo birža nustatytų įsipareigojimų. Subsidija nemokama darbuotojo nemokamų atostogų, ligos ar motinystės (tėvystės) atostogų laikotarpiu: kai darbdavys įdarbintajam asmeniui nemoka nustatyto darbo užmokesčio.

⁸⁵ Lietuvos respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2106.

⁸⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-220, „dėl įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3379.

⁸⁷ Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. vasario 20 d. įsakymas Nr. A1-43 Dėl Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymo Nr. A1-220 "Dėl įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo // Valstybės žinios, 2007-02-24, Nr. 24-929.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. gegužės 31 d. įsakymas Nr. A1-149 Dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymo Nr. A1-220 "Dėl įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo.// Valstybės žinios, 2007, Nr. 63-2434.

Subsidijos mokėjimas nutraukiamas pasibaigus jos mokėjimo terminui ir darbo sutarčiai. Darbdavys, įdarbintą subsidijuojant darbo biržos siūstą bedarbį atleidęs jo prašymu, dėl jo kaltės arba šalių susitarimu, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas po atleidimo privalo raštu pranešti darbo biržai ir per 30 darbo dienų priimti kitą biržos atsiūstą bedarbį.

Darbo ir socialinių tyrimų instituto nuomone⁸⁸, atsižvelgiant į tai, kad įdarbinimo subsidijuojant organizavimo ir finansavimo sutartis su darbdaviu sudaroma dėl kiekvieno darbo biržos siunčiamo asmens, darbdaviai gali naudotis šia sąlyga ir pasibaigus subsidijos mokėjimo laikotarpiui, atleisti įdarbintą asmenį, vietoj jo priimant kitą darbo biržos siunčiamą asmenį, siekiant vėl gauti subsidiją.

Įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos apraše tikslinga numatyti nuostatą, kad įdarbintam subsidijuojant asmeniui įsidarbinus pagal kitą darbo sutartį ar įsigijus verslo liudijimą, subsidija nemokama, kadangi asmuo, papildomai susiradęs kitą darbą, įsitvirtina darbo rinkoje.

Lietuvos darbo birža teikė siūlymą Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai dėl Aprašo papildymo, numatant, kad subsidijos mokėjimas nutraukiamas įdarbintam subsidijuojant asmeniui įsidarbinus pagal kitą darbo sutartį, tačiau tam nebuvo pritarta.⁸⁹

Be to, siekiant didinti įdarbinimo subsidijuojant priemonės patrauklumą ir sudaryti didesnes galimybes asmenims, turintiems sunkumų integruotis į darbo rinką, reikėtų prailginti subsidijos mokėjimo laiką iki 24 mėn. darbdaviams, neterminuotam laikui įdarbinusiems neįgaliosius, kuriems nustatytas 45 – 55 proc. darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvo neįgalumo lygis. Tam reikėtų pakeisti Užimtumo rėmimo įstatymo 26 str..

Reikia pažymėti, kad Užimtumo rėmimo įstatymo 26 str. 4 dalyje nediferencijuojamas valstybės pagalbos dydis neįgaliesiems asmenims pagal negalios sunkumą. Darbdaviams, įdarbinusiems, neįgaliosius, kuriems nustatytas 20–40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I–II invalidumo grupė) arba vidutinis neįgalumo lygis, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį per visą jų darbo laikotarpį mokama už faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį (toliau - MVA) apskaičiuoto darbo užmokesčio subsidija. Todėl

⁸⁸GRUŽEVSKIS, Boguslavas et al.. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. [interaktyvus]. IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita. Vilnius, 2007. P. 102. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.ldb.lt/ldb_use/pub_docs/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.doc.>

⁸⁹Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės 2008 m. gegužės 29 d. ataskaita Nr.VA-P-10-1 „Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas“. P. 18. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <www.vkontrole.lt>

Užimtumo rėmimo įstatymo 26 str. pakeitimo projekte⁹⁰ numatoma nuo 2010 m. sausio 1 d. pakeisti 26 straipsnio 4 dalį ir ją išdėstyti taip: „Darbdaviams, už kiekvieną įdarbintą asmenį, kuriam nustatytas sunkus neįgalumo lygis ar neviršijantis 25 procentų darbingumo lygis (iki 2005m. liepos 1d. – I grupės invalidą), kompensuojama 80 procentų arba kuriam nustatytas vidutinis neįgalumo lygis ar 30–40 procentų darbingumo lygis (iki 2005m. liepos 1d. – II grupės invalidą), kompensuojama 70 procentų, nuo tą mėnesį apskaičiuoto darbo užmokesčio, tačiau neviršijant dviejų tą mėnesį galiojusių Vyriausybės patvirtintų minimalių mėnesinių algų dydžio ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų sumos. Ši kompensacija mokama visą neįgalaus asmens įdarbinimo laikotarpį.“

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas. Žiniomis grindžiamoms ir į paslaugas orientuotoms ekonomikoms reikia įvairių tradicinėms pramonės šakoms būdingų gebėjimų; šie gebėjimai taip pat turi būti nuolat atnaujinami atsižvelgiant į technologijų pokyčius ir naujoves. Dabartinė Lietuvos darbo rinkos situacija, pasižyminti kvalifikuotos darbo jėgos trūkumu ir darbo paklausos ir pasiūlos nesuderinamumu, reikalauja lankstaus požiūrio ir efektyvių priemonių, siekiant padėti įsitvirtinti darbo rinkoje asmenims, įgijusiems profesiją ar atnaujinusiems profesines žinias pagal jų turimą kvalifikaciją, remiant jų darbo įgūdžių įgijimą. Darbo įgūdžių įgijimas yra asmenų įgytų profesinių žinių įtvirtinimas ir trūkstamų įgūdžių įgijimas tiesiogiai darbo vietoje.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas kaip ADRP priemonė reglamentuota Užimtumo rėmimo įstatyme 27 straipsniu. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygas, organizavimo ir finansavimo tvarką reglamentuoja Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašas (toliau – Aprašas), patvirtintas 2006 m. liepos 31 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-219⁹¹, kuris nebuvo keistas nuo jo paskelbimo datos.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas organizuojamas asmenims, baigusiems profesinės reabilitacijos programą ir pradantiems darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją. Reikia pastebėti, kad Užimtumo rėmimo įstatyme ir Apraše nėra apibrėžta, kada asmuo netenka statuso „pradedantis darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją“.

Darbdaviams, norintiems įdarbinti asmenis darbo įgūdžiams įgyti, keliami tokie patys reikalavimai ir taikoma analogiška darbo biržos gautų darbdavių prašymų įvertinimo ir įforminimo procedūra, kaip ir pareiškiantiems norą įdarbinti asmenis

⁹⁰ Užimtumo rėmimo įstatymo 26 ir 29 straipsnių pakeitimo Projektas Nr.XIP-382(2). [žiūrėta 2009 m. balandžio 01 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=340225>

⁹¹ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-219,dėl darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo.// Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3378.

subsidijuojant darbdavius. Tokie patys abiem atvejais yra ir skiriamų subsidijų dydžiai (neviršijant kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį vieno MMA dydžio), tačiau darbo įgūdžių įgijimo atveju darbdaviui, be subsidijos, iš dalies yra kompensuojamos ir darbo įgūdžių įgijimo tiesiogiai darbo vietoje organizavimo išlaidos, bet ne daugiau kaip 20 procentų visos mokamos subsidijos (Aprašo 15 punktas).

Tarp darbo biržos ir darbdavių sudaroma darbo įgūdžių įgijimo skatinimo sutartis. Subsidijuojamo darbo įgūdžių įgijimo trukmė negali viršyti 6 mėnesių (Aprašo 3 punktas). Darbdavys įsakymu turi paskirti darbuotoją, atsakingą už įdarbinto asmens darbo įgūdžių įgijimą tiesiogiai darbo vietoje (Aprašo 13 punktas). Darbdavys ir įdarbintasis bedarbis savo ruožtu sudaro darbo sutartį (Aprašo 12 punktas).

Pirmenybė įdarbinti asmenis darbo įgūdžiams įgyti suteikiama tiems darbdaviams, kurie įsipareigoja įdarbinti asmenį pagal neterminuotąją darbo sutartį arba pagal terminuotąją darbo sutartį ne trumpesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui (Aprašo 10 punktas).

Darbo birža nutraukia darbo įgūdžių įgijimo skatinimo sutartį, jei darbdavys nevykdo sutartyje nustatytų sąlygų ar nutraukia darbo sutartį Darbo kodekse numatytais pagrindais ir tvarka, arba jei darbdavys neatitinka nustatytų sąlygų (Aprašo 17 punktas).

Atkreiptinas dėmesys, kad asmuo, norėdamas įgyti (atnaujinti) praktinius įgūdžius, gali dalyvauti neformalaus švietimo priemonėje arba remiamojo įdarbinimo priemonėje „Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas“. Abiem priemonėmis iš esmės siekiama to paties tikslo, tačiau tikėtina, kad remiamojo įdarbinimo priemonė „Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas“ geriau tenkina bedarbių ir darbdavių poreikius, kadangi asmuo iš karto yra įdarbinamas ir kartu atnaujina profesines žinias ir darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje.

Viešieji darbai. Užimtumo rėmimo įstatyme remiamojo įdarbinimo priemonė – viešieji darbai, apibrėžti plačiausiai, lyginant su kitomis priemonėmis. Viešieji darbai kaip aktyvios darbo rinkos politikos priemonė apibrėžta Užimtumo rėmimo įstatyme 28 straipsniu, kurio 1 dalyje nurodyta, kad bedarbiai, įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai, bendrojo lavinimo mokyklų moksleiviai ir studentai atostogų metu, taip pat kiti įtraukti į apskaitą ieškantys darbo asmenys greičiau integruotųsi į darbo rinką ir būtų sudarytos jiems sąlygos užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų, organizuojami viešieji darbai. Viešieji darbai organizuojami tik laikino pobūdžio visuomenei naudingiems darbams atlikti. Jie turi padėti palaikyti ir (ar) plėtoti vietos bendruomenės socialinę infrastruktūrą. Viešųjų darbų sąrašą, suderinusi su teritorine darbo birža, tvirtina savivaldybė.

Viešųjų darbų organizavimo ir finansavimo sąlygas ir tvarką bei viešųjų darbų finansavimo tvarką reglamentuoja Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašas (toliau – Aprašas), patvirtintas 2006 m. liepos 31 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-214⁹², pakeitimas – 2007 m. gegužės 28 d. įsakymas Nr. A1-146⁹³.

Ieškančius darbo asmenis į viešuosius darbus siunčia teritorinės darbo biržos, atsižvelgdamos į jų galimybes šiuos darbus dirbti (profesinį pasirengimą, sveikatos būklę, kelionės į darbą ir atgal trukmę) ir teikdamos pirmenybę (Aprašo 9 punktas):

1) bedarbiams, negaunantiems nedarbo socialinio draudimo išmokos ir auginantiems bendrojo lavinimo ar kitokias švietimo sistemos mokyklų grupes lankančius vaikus (-ą), taip pat bendrojo lavinimo mokyklų moksleiviams ir studentams iš nepasiturinčių šeimų, gaunančių socialinę piniginę paramą, ilgalaikiams bedarbiams;

2) įsiregistravusiems darbo biržoje bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, nenutraukusiems darbo santykių, bet negaunantiems darbo užmokesčio (suderinus su darbdaviu);

3) kitiems ieškantiems darbo asmenims trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos siūlymu.

Siunčiant dirbti viešuosius darbus asmenis iki 18 metų, turi būti atsižvelgta į Darbo kodekso ir kitų norminių teisės aktų nustatytas tokių asmenų darbo sąlygas ir jų įdarbinimo tvarką (Aprašo 10 punktas).

Bedarbiams, stokojantiems reikalingos kvalifikacijos, profesinių žinių ar įgūdžių, viešuosius darbus galima derinti su profesiniu mokymu ar neformalioju švietimu (Aprašo 11 punktas).

Viešieji darbai gali būti atliekami savivaldybių atrinktose įmonėse, įstaigose ir organizacijose nepriklausomai nuo jų nuosavybės formos bei pavaldumo ar įregistruotuose ūkininkų ūkiuose (Aprašo 4 punktas). Darbdaviai, pageidaujantys organizuoti viešuosius darbus, pateikia savivaldybei ar teritorinei darbo biržai nustatytus reikalavimus atitinkančias paraiškas.

Savivaldybė ir teritorinė darbo birža iš šių institucijų atstovų sudaro nuolat veikiančią viešųjų darbų organizavimo ir darbdavių atrankos komisiją darbdaviams parinkti.

⁹² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-214 // Valstybės žinios, 2006-08-05, Nr. 86-3374.

⁹³ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-146 Dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymo Nr. A1-214 "Dėl Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo // Valstybės žinios, 2007-05-31, Nr. 60-2326.

Viešųjų darbų programoje numatytiems darbams atlikti teritorinė darbo birža ir savivaldybė su atrinktais darbdaviais, suteikiančiais viešuosius darbus, sudaro nustatytą formą trišales (savivaldybė, darbo birža, darbdavys) sutartis (Aprašo 22 punktą), o teritorinė darbo birža viešųjų darbų projektuose numatytiems darbams atlikti su darbdaviais sudaro dvišales sutartis (Aprašo 23 punktą).

Pirmenybė organizuoti viešuosius darbus suteikiama darbdaviams, kurie įsipareigoja po viešųjų darbų asmenį įdarbinti pagal neterminuotą darbo sutartį arba pagal terminuotą darbo sutartį į kitas darbo vietas ne trumpesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui (išskyrus bendrojo lavinimo mokyklų moksleivius bei studentus), taip pat prisidėti nuosavomis lėšomis finansuojant Aprašo 28 punkte⁹⁴ nurodytas kitas su viešųjų darbų atlikimu susijusias išlaidas (Aprašo 19 punktą).

Su ieškančiu darbo asmeniu, dirbančiu viešuosius darbus, darbdavys savo ruožtu sudaro terminuotąją darbo sutartį tokiems darbams atlikti (Aprašo 24 punktą; Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 4 dalis). Bendra viešųjų darbų trukmė per 12 mėnesių laikotarpį negali būti ilgesnė kaip 6 mėnesiai (Aprašo 5 punktą; Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 3 dalis).

Viešuosius darbus pagal darbo sutartį dirbantiems asmenims gali būti taikoma suminė darbo laiko apskaita arba nustatytas ne visas darbo laikas. Jiems bandomasis laikotarpis neskiriamas. Darbo sutarčiai pasibaigus ar ją nutraukus išmokama pinigine kompensacija už nepanaudotas atostogas (Aprašo 25 punktą; Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 5 dalis).

Darbdaviui už kiekvieną teritorinės darbo biržos siuntimu pagal darbo sutartį įdarbintą viešiesiems darbams atlikti asmenį mokama darbo užmokesčio už įdarbinto asmens faktiškai dirbtą laiką pagal tą mėnesį galiojantį MVA kompensacija, nuo šio užmokesčio apskaičiuotą draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų kompensacija bei pinigine kompensacija už nepanaudotas atostogas. Nurodytas kompensacijas po 50 procentų nuo jų sumos darbdaviams moka teritorinė darbo birža ir savivaldybė iš įstatymuose nustatytų finansavimo šaltinių.

Kita darbo užmokesčio dalį, nurodytą darbo sutartyje viešiesiems darbams atlikti, taip pat priedus, priemokas ir kitas išmokas moka darbdavys.

Be to, teritorinė darbo birža viešuosius darbus dirbantiems asmenims kompensuoja jų kelionės iš gyvenamosios vietos į darbą ir atgal išlaidas bei apmoka visas privalomojo

⁹⁴Aprašo 28 punkte nurodyta, kad darbdaviui, įdarbinusiam teritorinės darbo biržos siųstą asmenį viešiesiems darbams, savivaldybė iš dalies kompensuoja kitas su viešųjų darbų atlikimu susijusias išlaidas. Šioms išlaidoms kompensuoti skiriama lėšų suma neturi viršyti 3 procentų Aprašo 26 punkte nurodytos savivaldybės darbdaviui kompensuojamos lėšų sumos.

sveikatos tikrinimo išlaidas. Aprašo 30 punkte nurodyta, kad teritorinė darbo birža dirbantiems viešuosius darbus asmenims, važinėjantiems iš gyvenamosios vietos į darbą tolimojo ar (ir) vietinio (priemiestinio) susisiekimo maršruto transportu, ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį, gavusi iš darbdavio informaciją apie faktiškai dirbtas darbo dienas, kompensuoja jų kelionės išlaidas į darbo vietą ir atgal pagal mokėjimo mėnesį galiojančius važiavimo paprastu autobusu ar traukinio bendrame vagonė tarifinius įkainius.

Pažymėtina, kad įgyvendinant Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 7 dalies redakcijos, galiojusios iki 2007 m. birželio 1 d., nuostatas praktikoje iškilė problema dėl įstatymo nustatytų 50 procentų kelionės išlaidų padengimo asmenims, dirbantiems viešuosius darbus, pagal pateiktus išlaidas patvirtinančius dokumentus. Dalyje savivaldybių priemiestinių autobusų važiavimo grafikai nesudaro galimybės asmenims laiku atvykti į darbą ir grįžti į namus. Todėl važinėjantys į darbą asmenys turi ieškoti kitų transporto priemonių, už važiavimą kuriomis negali pateikti išlaidas patvirtinančių dokumentų. Be to, iš atokesnių kaimų ar vienkiemų į viešuosius darbus važinėjantiems asmenims tenka mokėti (į darbą ir atgal) 10–20 litų. Tokie asmenys atsisako dirbti viešuosius darbus dėl jiems per brangių kelionės išlaidų. Todėl įstatymų leidėjas darydamas įstatymo pakeitimus atsižvelgė į būtinumą didinti ieškančių darbo asmenų, ypač vyresnio amžiaus, gyvenančių kaimuose ir nedideliuose miesteliuose, kur mažai darbo vietų, taip pat socialiai pažeidžiamų asmenų užimtumo galimybes bei spręsti jų socialines problemas mažinant jų socialinę atskirtį, sudarant jiems galimybę dirbti laikinus viešuosius darbus. Akivaizdu, kad dirbdami šiuos darbus, jie įgyja darbo įgūdžių ir turi didesnes galimybes susirasti nuolatinį darbą. Dažnai viešieji darbai yra vienintelis jų pragyvenimo šaltinis. Be to, dirbdami viešuosius darbus asmenys užsidirba lėšų pragyvenimui, moka socialinio draudimo bei kitas įstatymų nustatytas įmokas, jų šeimoms reikia mažiau socialinių pašalpų.

2. 5. Parama darbo vietoms steigti

Siekiant didinti socialinę integraciją ir padėti įsitvirtinti darbo rinkoje asmenims, kuriems sunku konkuruoti darbo rinkoje, Užimtumo rėmimo įstatymo 29 straipsnio 1 dalyje numatytos aktyvios darbo rinkos politikos priemonė – parama darbo vietoms steigti. Parama darbo vietoms steigti teikiama: darbo vietų steigimo subsidijavimui, savarankiško užimtumo rėmimui ir vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimui. Darbo vietai steigti ir bedarbiui įdarbinti vienu metu gali būti taikomas tik vienas iš Užimtumo rėmimo įstatymo 29 straipsnio 1 dalyje nurodytų paramos būdų.

Minėtų paramos darbo vietai steigti priemonių finansavimo sąlygos apibrėžtos Užimtumo rėmimo įstatymo 29 straipsnio 2 dalyje, kurioje nurodyta, kad parama teikiama darbdaviams, steigiantiems naujas darbo vietas ar pritaikantiems esamas darbo vietas prie bedarbio negalios ir įdarbinantiems į jas bedarbius pagal neterminuotą darbo sutartį. Parama darbo vietoms steigti teikiama Užimtumo rėmimo įstatymo 30, 31 ir 32 straipsniuose nustatyta tvarka, mokant darbdaviams subsidiją, kurios dydis vienai darbo vietai steigti negali viršyti paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 22 dydžių. Darbdaviai privalo apmokėti ne mažiau kaip 35 procentus darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų ir įsteigtą (pritaikytą) darbo vietą išlaikyti ne mažiau kaip 36 mėnesius nuo teritorinių darbo biržų atsiųstų asmenų įdarbinimo, o jeigu panaikina tokią darbo vietą, turi teritorinei darbo biržai gražinti: 1) visą subsidiją, kai darbo vieta panaikinama per pirmųjų 12 mėnesių laikotarpį nuo jos įsteigimo (pritaikymo); 2) 80 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 12 iki 24 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo); 3) 50 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 24 iki 36 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo).

2009-04-01 įregistruotame Užimtumo rėmimo įstatymo 26 ir 29 straipsnių pakeitimo projekte⁹⁵ numatoma nuo 2010 m. sausio 1 d. pakeisti 29 straipsnio 2 dalį ir nustatyti, kad darbdaviai privalo apmokėti 35 procentus (už kiekvieną neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas sunkus neįgalumo lygis ar neviršijantis 25 procentų darbingumo lygis (iki 2005m. liepos 1d. – I grupės invalidą) – 20 procentų; už neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas vidutinis neįgalumo lygis ar 30-40 procentų darbingumo lygis (iki 2005m. liepos 1d. – II grupės invalidą) – 30 procentų.) darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų.

Galima pažymėti, kad Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymus Seimas planuoja⁹⁶ svarstyti II (pavasario) sesijoje, 2009 m. gegužės mėn.

Darbo vietų steigimo subsidijavimas kaip ADRP priemonė apibrėžta Užimtumo rėmimo įstatyme 30 straipsniu, kurio turinys nebuvo keistas nuo įstatymo įsigaliojimo datos (pakeitimai susiję su įstatymo 4 straipsnio 1 dalies atitinkamų punktų numeracijos pakeitimais).

Savarankiško užimtumo rėmimo priemonė apibrėžta Užimtumo rėmimo įstatyme 32 straipsniu, kuris nebuvo keistas nuo įstatymo įsigaliojimo datos. Kai nedarbas auga ir mažėja laisvų darbo vietų, savarankiško bedarbių užimtumo rėmimas tampa labai

⁹⁵ Užimtumo rėmimo įstatymo 26 ir 29 straipsnių pakeitimo Projektas Nr.XIP-382(2).
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=340225>

⁹⁶ Lietuvos Respublikos Seimo 2009 m. kovo 17 d. nutarimu Nr. XI-193 patvirtinta Seimo II (pavasario) sesijos darbų programa // Valstybės žinios, 2009-03-24, Nr. 32-1245.

aktualus. Ypatingai svarbu skatinti kurti darbo vietas sau grupės darbuotojų atleidimo atvejais. Tokių atleidimų atvejais atleidžiama nemažai kvalifikuotų darbuotojų, kurie turi pakankamai žinių (arba gali lengvai jas įgyti) reikalingų savarankiškam verslui pradėti, tačiau neturi pakankamai lėšų imtis tokių iniciatyvų ir išsipareigoti bankams ar kitoms kredito įstaigoms sąlygomis, kurios ne visada yra palankios verslo naujokui.

Abiejų minėtų paramos darbo vietai steigti priemonių finansavimo sąlygos apibrėžtos Užimtumo rėmimo įstatyme 29 straipsniu, o subsidijų darbo vietoms steigti skyrimo sąlygas ir mokėjimo tvarką, atsakomybę ir atskaitomybę už darbo vietai steigti (pritaikyti) skirtą subsidiją reglamentuoja Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašas⁹⁷ (toliau – Aprašas), kuris buvo keistas du kartus nuo jo paskelbimo datos.

Aprašo 4 punkte nustatyta, kad subsidija darbdaviams skiriama, kai jie steigia naujas darbo vietas ar pritaiko esamas darbo vietas prie bedarbio negalios ir įdarbina į jas bedarbius pagal neterminuotą darbo sutartį.

Aprašo 5 punkte nustatyta, kad subsidija skiriama darbdaviams, įdarbinantiems asmenis, priklausančius šioms darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms:

- neįgaliesiems, kuriems nustatytas 0-40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I-II invalidumo grupė) arba vidutinis neįgalumo lygis;
- neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45-55 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. III invalidumo grupė) arba lengvas neįgalumo lygis;
- baigusiems profesines reabilitacijos programas.

Subsidija skiriama savarankiškam užimtumui remti, kai:

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

Reikalavimus darbdaviui subsidijai gauti reglamentuoja Aprašo 7 punktas. Jame nurodyta, kad subsidija skiriama darbdaviams, kurie: 1) yra įregistruoti Lietuvos Respublikoje; 2) nėra bankrutavę ar bankrutuojantys ir (ar) nevykdo restruktūrizacijos; 3) neturi mokesstinės nepriemokos valstybės ir (arba) savivaldybių biudžetams ir fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija, nėra skolingi

⁹⁷ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-222 „Dėl darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2006, Nr. 86-3381.

Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui; 4) turi nuosavybės teisę ar kitais pagrindais valdomą nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms įsteigti ir joms išlaikyti ne trumpiau kaip 3 metus po numatomo darbo vietos įsteigimo dienos.

Darbdaviai, norintys gauti subsidiją, pateikia darbo biržai paraišką subsidijai darbo vietų (-os) steigimui gauti ir prie jos prideda juridinio asmens registravimo pažymėjimo, juridinio asmens steigimo dokumentų, dokumentų, patvirtinančių teisę į nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms steigti (pritaikyti) ir jas išlaikyti ne trumpiau kaip 3 metus, dokumentų, pagrindžiančių lėšų darbo vietoms steigti ar pritaikyti esamoms darbo vietoms prie neįgaliojo asmens negalios poreikio kopijas (Aprašo 13 punktas). Taip, pavyzdžiui, Vilniaus darbo birža 2008-02-14 sprendimu Nr. S-1198-(8.9.) atmetė pareiškėjos IĮ „Dea Mariša“ paraišką gauti subsidiją darbo vietoms įsteigti, kadangi paraiškos pateikimo metu pareiškėja neturėjo nuosavybės teisę ar kitais pagrindais valdomo nekilnojamojo turto. Be to, sprendime buvo nurodyta, kad nėra potencialių kandidatų, asmenų su negalia, atitinkančių pareiškėjos paraiškoje nurodytas profesijas ir kvalifikacinius reikalavimus. Vilniaus apygardos administracinio teismo teisėjų kolegija individualios įmonės „Dea Mariša“ skundą, kuriame prašyta panaikinti Vilniaus darbo biržos 2008-02-14 sprendimą ir įpareigoti Vilniaus darbo biržą sudaryti Atrankos komisiją, iš naujo svarstyti paraiškos subsidijai darbo vietų steigimui gauti klausimą, atmetė kaip nepagrįstą, kadangi paraiška neatitiko Aprašo 7.4 punkto reikalavimų, t.y. pareiškėja, būdama darbdaviu, paraiškos pateikimo metu neturėjo nuosavybės teisę ar kitais pagrindais valdomo nekilnojamojo turto, būtino darbo vietoms įsteigti ir joms išlaikyti ne trumpiau kaip 3 metus po numatomo darbo vietos įsteigimo dienos. Teisėjų kolegija taip pat pažymėjo, kad nors ir paraiškos svarstymo metu buvo potenciali ir visus kvalifikacinius reikalavimus atitinkanti darbuotoja, ši aplinkybė nėra esminis kriterijus subsidijai gauti⁹⁸. Pažymėtina, kad pagal galiojantį teisinį reglamentavimą darbdaviams, kurių pateiktos paraiškos subsidijoms darbo vietų steigimui gauti buvo atmestos dėl tam tikrų priežasčių, nėra ribojama galimybė iš naujo pateikti darbo biržai svarstymui naują paraišką.

Teritorinių darbo biržų specialistų teigimu, Aprašas yra labai sudėtingas, todėl pageidaujama, kad jis būtų paprastesnis. Aprašas reglamentuoja dviejų priemonių įgyvendinimo tvarką, todėl yra gana sudėtinga suprasti kiekvienos priemonės vykdymo procesų eigą, nes dokumente „šokinėjama“ nuo vienos priemonės įgyvendinimo aiškinimo prie kitos. Todėl siekiant teisės aktų aiškumo, Mokslinio tyrimo „Aktyvios

⁹⁸ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2008 m. birželio 13 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-3062-484/2008. [Žiūrėta 2009 m. vasario 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/praktika/demo/Default.aspx?id=20&item=doc&aktoid=108975>

darbo rinkos politikos priemonių efektyvumas” autoriai⁹⁹ siūlė parengti atskirus kiekvienai priemonei aprašus, tuomet bus išlaikytas minčių dėstymo apie priemonės vykdymo eigą nuoseklumas.

Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymo projekto, kurį parengė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento Darbo rinkos skyrius, aiškinamajame rašte¹⁰⁰ pažymima, kad patobulintas savarankiško užimtumo rėmimo reglamentavimas sudarytų galimybę atleidimų iš darbo atvejais, kai šie atleidimai sąlygojami globalizacijos padarinių, naudoti Europos globalizacijos fondo lėšas bedarbių savo verslui remti. Dalis gausių šeimos narių, kurie turi pakankamai žinių verslui pradėti ir jį vystyti, galėtų taip pat išspręsti savo užimtumo problemas, pradėję savo verslą ir susikūrę sau darbo vietas, jei gautų palankiomis sąlygomis finansinę paramą. Sėkmingas savarankiškas verslas galėtų įtraukti į darbinę veiklą ir kitus šeimos narius.

Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymo projekte¹⁰¹ siūloma nustatyti maksimalų darbo vietos steigimo subsidijos dydį – 40 Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžių, kuris taikomas steigiant (pritaikant) darbo vietas:

1) asmenims, turintiems darbingumo lygį iki 40 proc.; 2) įgyvendinant vietinių užimtumo iniciatyvų projektus; 3) remiant savarankišką užimtumą (pradedant savo verslą ir kuriant sau darbo vietas: asmenims, turintiems darbingumo lygį iki 40 proc.; finansuojant iš Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšų ir kai verslą pradeda gausių šeimų nariai).

Maksimalios subsidijos darbo vietai sumažinimas leis sumažinti praktikoje pasitaikančius atvejus, kai subsidijos darbo vietai steigti dydį siekiama dirbtinai padidinti bei padidinti subsidijos gavėjų (įmonių) ir remiamų steigiamų darbo vietų skaičių.

Įstatymo projektu siekiama patikslinti ir padidinti paramos savo verslui organizuoti subjektų skaičių bei skatinti bedarbius nedarbo problemas spręsti patiems susikuriant sau darbo vietas. Įstatymo projekto 34 straipsnio 1 dalies 2 ir 3 punktuose papildomai siūloma suteikti teisę gauti darbo vietos steigimo subsidiją vienam iš tėvų šeimoje, auginančioje tris ir daugiau vaikų, kai jis (ji) steigia darbo vietą sau bei asmenims, atleistiems iš darbo grupės darbuotojų atleidimų atvejais, kai šių atleidimų pasekmėms švelninti naudojamos Europos prisitaikymo prie globalizacijos pasekmių fondo lėšos.

⁹⁹ GRUŽEVSKIS, Boguslavas et al.. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. [interaktyvus]. IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita. Vilnius, 2007. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/ldb_use/pub_docs/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.doc>.

¹⁰⁰ Neįgaliųjų reikalų departamentas prie SAM. Viešos konsultacijos // Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [žiūrėta 2009 m. vasario 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ndt.lt/files/File/viesos_konsultacijos/Istatymo_aiskinamasis_rastas_09-01-27.doc>

¹⁰¹ Ibid.

Vietinių užimtumo iniciatyvų (toliau – VUI) projektų įgyvendinimas organizuojamas bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas darbo vietas. Parama darbo vietoms steigti įgyvendinant VUI projektus teikiama smulkiojo ir vidutinio verslo subjektams, nurodytiems Lietuvos Respublikos smulkaus ir vidutinio verslo įstatyme¹⁰², ir viešosioms įstaigoms, kuriose mažiau kaip pusę balsų dalininkų susirinkime turi valstybės, savivaldybės institucijos, taip pat įstaigos ir valstybės ar savivaldybių įmonės.

VUI įgyvendinami didelio nedarbo teritorijose. Atsižvelgdama į situaciją šalies darbo rinkoje ir į teritorinius nedarbo lygio rodiklius, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nustatė teritorijas, kuriose gali būti įgyvendinami VUI projektai. VUI projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas¹⁰³ nustato reikalavimus paraiškų teikėjams, paraiškoms, paraiškų pateikimo bei jų atrankos tvarką, projektus administruojančias institucijas, paramos darbo vietoms steigti teikimo ir šios paramos lėšų panaudojimo kontrolės tvarką. VUI projektų įgyvendinimas organizuojamas bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti, steigiant naujas darbo vietas.

Iki 2008 m. gruodžio 16 d. galiojusi VUI projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo redakcija numatė, kad įgyvendinant VUI projektus, naujai įsteigtose darbo vietose paramos gavėjas privalo įdarbinti teritorinėje darbo biržoje registruotus bedarbius, atitinkančius VUI projekto paraiškoje paramai darbo vietoms steigti nustatytus kvalifikacinius reikalavimus (VUI projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo 7 p.). Įgyvendinant VUI projektus, įsteigta darbo vieta gali būti neužimta, nes įdarbinant į atlaisvintą darbo vietą teritorinėje darbo biržoje gali nebūti registruotų bedarbių, atitinkančių darbdavio reikalavimus, o darbdaviai gali atsisakyti keisti sutarties sąlygas. Todėl buvo tikslinga sutartyje numatyti galimybę tokiais atvejais tikslinti sutarties sąlygas dėl kvalifikacinių reikalavimų darbo vietai. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. gruodžio 8 d. įsakymu Nr. A1-414¹⁰⁴ buvo padaryti pakeitimai, kuriuose nustatyta, kad pasikeitę Aprašo 1 priedo 5.2 punkte nurodyti kvalifikaciniai reikalavimai darbuotojui, dirbančiam įsteigtoje darbo vietoje, gali būti tikslinami paramos gavėjo ir teritorinės darbo biržos raštišku sutarimu ir įforminami

¹⁰² Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatymas // Valstybės Žinios, 2007, Nr. 132-5354.

¹⁰³ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-08-04 įsakymu Nr. A1-231 patvirtintas „Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas“ // Valstybės Žinios, 2006, Nr. 88-3479.

¹⁰⁴ Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. gruodžio 8 d. įsakymas Nr. A1-414 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymo Nr. A1-231 "Dėl Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo // Valstybės žinios, 2008-12-16, Nr. 144-5791“.

VUI projekto įgyvendinimo sutarties (VUI projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo 2 priedas) pakeitime.

2. 6. Darbo rotacija

Darbo rotacija kaip aktyvios darbo rinkos politikos priemonė apibrėžta Užimtumo rėmimo įstatyme 33 straipsniu, kuris nebuvo keistas nuo įstatymo įsigaliojimo datos. Darbo rotacija organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais, darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis. Tai ypač naudinga darbdaviams, kurie yra sukūrę darbo vietas, kurios nereikalauja išankstinio ar specialaus apmokymo (administratoriams, sekretorėms). Darbo rotacija vykdoma remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-221 patvirtintu „Darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos aprašu“¹⁰⁵. Jame detaliai reglamentuojama teritorinės darbo biržos siūstų bedarbių įdarbinimo tvarka. Darbo rotacija gali trukti ne ilgiau kaip 12 mėnesių. Numatoma, jog asmenys yra įdarbinami pagal terminuotas darbo sutartis. Atleidus darbuotoją nesuėjus sutarties terminui, darbdavys turi kelias galimybes: ne vėliau kaip per 3 darbo dienas po atleidimo informuoti teritorinę darbo biržą ir per 30 dienų priimti kitą asmenį taip išlaikant darbo užmokesčio kompensavimą (Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos 0,5 dydžio¹⁰⁶) arba jei darbdaviui nėra galimybės pasiūlyti kitą asmenį, atitinkantį darbdavio nustatytus reikalavimus, įdarbinti nemokant kompensacijos teritorinėje darbo biržoje apskaitomą reikalavimus atitinkantį ieškančią darbo asmenį. Taigi šiame poįstatyminiame akte matyti kaip yra įgyvendinama darbo rotacijos tvarka. Tokios nuostatos leidžia darbdaviams užmegzti ne tik naudingus kontaktus su potencialiais darbuotojais, bet ir skatina darbdavius labiau pasitikėti ir bendradarbiauti su LDB. Tačiau, teritorinių darbo biržų atstovų teigimu, bendravimo su darbdaviais praktika rodo, kad susidomėjimas darbo rotacijos priemone yra gana mažas, nes darbo birža gali pasiūlyti darbdaviams kitas, žymiai patrauklesnes ADRP priemones, kurių didesnę patrauklumą lemia Užimtumo rėmimo įstatyme numatytos didesnės finansavimo galimybės.

Mokslinio tyrimo „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumas“ autorių nuomone, ADRP priemonė „Darbo rotacija“, kuria darbdaviai skatinami bent laikinai įdarbinti darbo biržos siunčiamus asmenis jiems mokant ganėtinai menką darbo užmokesčio subsidiją, yra labai naudinga darbo rinkos politikos požiūriu: bedarbiai įgyja

¹⁰⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-221 patvirtintu „Dėl Darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2006-08-05, Nr. 86-3380.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 33 str. 3 d.

arba atnaujina darbinius įgūdžius, sutaupomos šalies konsoliduoto biudžeto lėšos užimtumo programoms, VSDF lėšos socialinėms išmokoms ir gauna papildomų pajamų mokesčių pavidalu. Dar didesnė ADRP priemonės „Darbo rotacija“ nauda yra tai, kad po dalyvavimo šioje priemonėje daugiau nei 65% asmenų įsidarbina (arba paliekami dirbti toje pačioje įmonėje). Minėtame tyrime nustatyta, kad darbo rotacijos priemonės patrauklumą darbdaviams lemia ne tik per mažas finansavimas, bet ir ribotos šios priemonės taikymo galimybės bei nepakankamai aiškiai reglamentuota įdarbinimo darbo rotacijos būdu organizavimo tvarka.¹⁰⁷ Kadangi darbo rotacijos priemonė svarbi siekiant atnaujinti ir išlaikyti bedarbių ir ieškančių darbo asmenų darbinius įgūdžius, todėl tikslinga didinti šios priemonės patrauklumą darbdaviams, didinant šios priemonės finansavimą. Manytina, kad būtų tikslinga mokėti didesnę kompensaciją darbdaviams, darbo rotacijos būdu įdarbinusiems papildomai remiamus asmenis, tai skatintų darbdavius priimti į darbą šiuos asmenis.

Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo projekte numatyta, kad: 1) darbo rotacija organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis. 2) Darbdaviams, įdarbinusiems bedarbius asmenis, už kiekvieną dirbantį kas mėnesį asmenį mokama subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti. 3) Subsidijos darbo užmokesčiui dydis skaičiuojamas procentais nuo lėšų, kurias sudaro darbo užmokestis paskaičiuotas už įdarbintų asmenų faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį įkainį ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų, nustatant šiuos procentinius dydžius: a) 50 proc. paskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje nurodyti asmenys; b) 30 proc. paskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami bedarbiai, neturintys šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje nurodyto darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų statuso.¹⁰⁸

Taigi, įstatymo projektas patikslina atvejus, kada gali būti taikoma darbo rotacija ir nustato skirtingą bedarbių ir darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių rėmimą. Įstatymo projekte nurodoma, kad darbo rotacija gali būti organizuojama darbuotojų

¹⁰⁷ GRUŽEVSKIS, Boguslavas et al.. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. [interaktyvus]. IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita. Vilnius, 2007. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/ldb_use/pub_docs/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.doc>

¹⁰⁸ Neįgaliųjų reikalų departamentas prie SAM. Viešos konsultacijos // Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymo projektas. [žiūrėta 2009 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ndt.lt/id-viesos_konsultacijos.html>

tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis. Darbdaviams, darbo rotacijos būdu įdarbinusiems bedarbius, nurodytus Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį pagal faktiškai dirbtą laiką mokama 50 proc. minimalaus darbo užmokesčio dydžio subsidija darbo užmokesčiui, o įdarbinus kitus bedarbius atitinkamai – 0,3 proc. Siūlomi pakeitimai sudarys daugiau galimybių bedarbiams, ypatingai sunkiai integruojamiems į darbo rinką, įsidarbinti, o įmonėms – palankesnes sąlygas perkvalifikuoti darbuotojus, siekiant prisitaikyti prie rinkos pokyčių.

3. UŽIMTUMO SKATINIMO PROGRAMŲ TEISINIS REGULIAVIMAS

Kaip pažymima Europos Bendrijų pirmosios instancijos teismo sprendime: valstybės pagalba užimtumui remti – „teisės aktai, nustatantys skubias priemones užimtumui sunkumų patiriančiose teritorijose, socialinėse grupėse, įmonėse remti.“¹⁰⁹ Užimtumo rėmimo programa - aktyvių darbo rinkos politikos priemonių sistema, padedanti bedarbiams sėkmingiau konkuruoti darbo rinkoje. Šios priemonės pirmiausia taikomos labiausiai socialiai pažeidžiamiems asmenims, kuriems sunku konkuruoti darbo rinkoje. Tokiu būdu programa atlieka socialinės apsaugos funkciją.¹¹⁰

Užimtumo rėmimo įstatymo 34 straipsnio 1 dalyje abstrakčiai nurodomos tik šios užimtumo skatinimo programų rūšys:

1) nedarbo prevencijos; 2) teritorinės užimtumo rėmimo; 3) gyventojų teritorinio mobilumo skatinimo; 4) imigrantų, tautinių mažumų integravimo į darbo rinką; 5) darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumo skatinimo programos; 6) kitos.

Išskyrus profesinio mokymo ir neformaliojo švietimo programas, nei Užimtumo rėmimo įstatymas, nei įstatymų įgyvendinamieji aktai neatskleidžia Užimtumo rėmimo įstatymo 34 straipsnio 1 dalyje išvardytų užimtumo programų konkretaus turinio, suteikdami teisę sprendimą dėl šių programų rengimo ir finansavimo, atsižvelgiant į jų svarbą ir paskirtį, priimti Vyriausybei, ministerijoms ir kitoms valstybės ir savivaldybių institucijoms, Lietuvos darbo biržai ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybai.

Be prioritetinės valstybinės užimtumo didinimo programos, daugiausia užimtumo skatinimo pažintinių, tikslinių ir specialiųjų programų, atsižvelgdama į ES teisės aktus, rengia ir numatytų jose priemonių įgyvendinimą organizuoja Lietuvos darbo birža ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Įgyvendinimo programos skirstomos atsižvelgiant į tikslines bedarbių grupes ir labiausiai nedarbo paliestas teritorijas.

Nedarbo prevencijos programos. Vienas iš pagrindinių Lietuvos darbo biržos uždavinių yra remti ir įgyvendinti nedarbo prevencijos programas, kurių 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. Nedarbo prevencijos programos skatina darbuotojus mokytis, o darbdavius - rūpintis patyrusių ir sąžiningų

¹⁰⁹ Europos Bendrijų pirmosios instancijos teismo 2007 m. rugsėjo 12 d. sprendimas sujungtose bylose T-239/04 ir T-323/04, Italijos Respublika ir Brandt Italia SpA prieš Europos Bendrijų Komisiją. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu>>

¹¹⁰ Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: 1998, p. 105.

darbuotojų profesiniu mokymu, kad nereikėtų jų atleisti pakitus gamybos technologijoms. Valstybinėje užimtumo didinimo programoje¹¹¹ nurodoma, kad dirbantiems asmenims turi būti sudaromos galimybės tobulėti ir įgyti naują profesiją pagal neakivaizdines ir nuotolinio mokymo programas. Lietuvos Respublikos Vyriausybė Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priede (toliau – priedas), patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimu Nr. 789¹¹² numatytos priemonės, sudarančios sąlygas tobulinti įmonių darbuotojų kvalifikaciją, žinias ir gebėjimus, didinti darbuotojų gebėjimus prisitaikyti prie įmonės reikmių ir darbo rinkos pokyčių. Priedo IV skyriaus I skirsnyje nurodyta, kad remiamos šios nedarbo prevencinės veiklos: įmonių mokymas ir kvalifikacijos tobulinimas (mokymas, suteikiantis ir tobulinantis kvalifikaciją, specializuotas profesines žinias ir įgūdžius, bendruosius įgūdžius); individualių kvalifikacijos tobulinimo planų, siejamų su projekto įgyvendinimo metu vykdomu atitinkamu darbuotojų mokymu, sudarymas; mokymo darbo vietoje organizavimas; naujų darbo organizavimo formų ir metodų diegimas, įskaitant lankstų darbo grafiką, dalinį užimtumą ir kita; sektoriai tyrimai/studijos, nustatantys sektoriaus įmonių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikį.

Darbdavys, norintis rasti ieškančių darbo aukštos kvalifikacijos specialistų, ir pageidaujantis siekti profesinės karjeros darbuotojai Lietuvoje reikalingos informacijos gali gauti „Talentų banko“, „Karjeros vystymo“ ir kitose programose, išpėtiesiems apie atleidimą iš darbo yra skirta prevencinio perkvalifikavimo programa.

Teritorinės užimtumo rėmimo programos. Mažinant urbanizuotų centrų ir periferijos vietovių teritorinės plėtros skirtumus rengiamos regioninės (apskričių, savivaldybių, seniūnijų lygmens) gyventojų užimtumo skatinimo ir aktyvios darbo rinkos politikos programos ir priemonės, geriausiai atitinkančios vietos sąlygas ir ūkio plėtros tradicijas. Teritorinius nedarbo lygių skirtumus mažinti siekiama skatinant verslumą, inicijuojant skirtingas darbo vietų kūrimo sąlygas, keliant darbo jėgos kvalifikaciją, skatinant Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimą ir įgyvendinimą.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2008 m. spalio 29 d. nutarimu¹¹³ patvirtino probleminių teritorijų plėtros programas (toliau - probleminių teritorijų plėtros programos). Probleminės teritorijos plėtros strateginis tikslas - užtikrinti gyvenimo kokybę, artimą šalies vidurkiui. Probleminės teritorijos plėtros uždaviniai užimtumo

¹¹¹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimas Nr. 529, „Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2001, Nr. 40-1404.

¹¹² Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimas Nr. 789 „Dėl Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priedo patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2008, Nr., 95-3722.

¹¹³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 29 d. nutarimas Nr. 1160 „Dėl probleminių teritorijų plėtros programų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2008, Nr. 134- 5196.

skatinimo srityje yra šie: didinti gyvenamosios aplinkos patrauklumą; kompleksiškai plėtoti kaimo gyvenamųjų vietovių infrastruktūrą; skatinti gyventojų bendruomenines iniciatyvas; subsidijuoti darbo vietų steigimą, ypač daug dėmesio skirti ilgalaikio nedarbo problemoms spręsti.

Nustatant probleminės teritorijos socialinės ir ekonominės plėtros priemones, atsižvelgiama į regiono plėtros prioritetus, nustatytus regiono plėtros plane, savivaldybių strateginius veiklos planus, kitus savivaldybių planavimo dokumentus ir pasiūlymus.

Atsižvelgiant į Regionų socialinių ir ekonominių skirtumų mažinimo 2007-2010 metų programos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. lapkričio 28 d. nutarimu Nr. 1269¹¹⁴, 31 punkte nustatytus valstybės pagalbos teikimo probleminėms teritorijoms kriterijus, valstybės pagalba probleminei teritorijai teikiama: finansuojant ES struktūrinių fondų lėšomis vietines ir regionines iniciatyvas atitinkančius projektus, atrenkamus regionų projektų planavimo būdu ir įgyvendinamus probleminėje teritorijoje; vykdant probleminių teritorijų plėtros programų priemones, finansuojamas iš nacionalinio biudžeto, taip pat kitų programų priemones.

Probleminių teritorijų plėtros programų strateginio tikslo pasiekimo vertinimo kriterijai: vidutinis metinis registruotų bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų santykis, palyginti su šalies vidurkiu, procentais; vidutinis metinis socialinės pašalpos gavėjų ir gyventojų santykis, palyginti su šalies vidurkiu, procentais.

Probleminių teritorijų plėtros programos įgyvendinimą koordinuoja ir stebėseną atlieka Vidaus reikalų ministerija. Atsakingi vykdytojai kasmet iki vasario 1 d. teikia Vidaus reikalų ministerijai informaciją apie šios programos priemonių vykdymą. Vidaus reikalų ministerija kasmet iki kovo 1 d. informuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybę apie šios programos įgyvendinimo eigą ir rezultatus. Šios programos įgyvendinimas gali būti finansuojamas iš valstybės biudžeto (įskaitant ES struktūrinę paramą, Europos žemės ūkio fondo kaimo plėtrai paramą, Europos ekonominės erdvės ir Norvegijos finansinių mechanizmų paramą), savivaldybių biudžeto ir Užimtumo fondo asignavimų, taip pat kitų finansavimo šaltinių.

Apibendrinant, reikėtų pabrėžti, kad probleminių teritorijų plėtros programų svarbiausi uždaviniai yra pagerinti probleminės teritorijos socialinės infrastruktūros būklę, padaryti patrauklesnę gyvenamąją ir investicinę aplinką, sumažinti ilgalaikį nedarbą ir didinti gyventojų skaičių, kad pagrindiniai teritorinę socialinę sanglaudą atspindintys rodikliai - vidutinis metinis registruotų bedarbių ir darbingo amžiaus

¹¹⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. lapkričio 28 d. nutarimas Nr. 1269 „Dėl Regionų socialinių ir ekonominių skirtumų mažinimo 2007-2010 metų programos“ // Valstybės Žinios, 2007, Nr. 127-5185.

gyventojų santykis, vidutinis metinis socialinės pašalpos gavėjų ir gyventojų santykis - priartėtų prie šalies vidurkio.

Gyventojų teritorinio mobilumo skatinimo programos. Vienas iš svarbių rinkos ekonomikos ir darbo rinkos plėtros požymių yra teritorinis (darbinis) mobilumas - darbo vietos keitimas toje pačioje ar kitoje darbovietėje, toje pačioje teritorijoje arba keičiant gyvenamąją vietą savo šalyje ar užsienyje. Darbo vieta tampa vis mažiau susijusi su gyvenamąja vieta. Nėra griežtos teritorinės darbo rinkos, kai vietos gyventojai dirba tik jų gyvenamojoje teritorijoje veikiančiose įmonėse ar įstaigose, o teritorinės darbo biržos aptarnauja tik konkrečios teritorijos gyventojus ir įmones. Gyventojai ieško darbo ir dirba nepaisydami apskričių ir savivaldybių ribų. Tačiau Lietuvoje, kurios gyventojų ekonominė migracija - viena didžiausių ES, gyventojų teritorinis mobilumas mažas, ryškūs dideli darbo pasiūlos ir paklausos teritoriniai ir struktūriniai skirtumai. Tam tikrose teritorijose laisvų darbo vietų pastaruosius du – tris metus buvo daugiau negu ieškančiųjų darbo, tačiau drauge akivaizdus darbo vietų kai kurių profesijų darbuotojams perteklius. Teritoriniai nedarbo, taip pat darbo pasiūlos ir paklausos skirtumai rodo, kad neviseškai pasinaudojama visomis galimybėmis rasti reikiamų darbuotojų.

ES Socialinių veiksmų programoje ir užimtumo gairėse numatyta skatinti darbo ieškančių kvalifikuotų darbuotojų ir darbinę veiklą pradedančių asmenų prisitaikomumą prie besikeičiančių darbo rinkos sąlygų ir mobilumą suteikiant galimybę pasirinkti atitinkantį jų poreikius darbą neapsiribojant nuolatine teritorija. Valstybės narės įvairiomis priemonėmis privalo mažinti darbo jėgos trūkumą, skatinti ne tik teritorinį, bet ir profesinį mobilumą. Įgyvendindama Ekonominės migracijos reguliavimo strategijos įgyvendinimo priemonių 2007-2008 metų plano¹¹⁵ 2.2 punktą, Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino Darbo jėgos migracijos šalies viduje skatinimo 2008-2010 metų programą¹¹⁶ (toliau – ši programa), kurios paskirtis - sudaryti sąlygas, skatinančias darbo jėgos migraciją šalies viduje (toliau - gyventojų teritorinis mobilumas), kad darbo pasiūla labiau atitiktų paklausą, o darbdaviai galėtų geriau apsirūpinti tinkamais darbuotojais. Šioje programoje įvertintas darbo jėgos teritorinio mobilumo poveikis užimtumui.

Mobilumo tyrimo darbdavių apklausos duomenys rodo, kad viešojo transporto važiavimo grafikai neskatina gyventojų teritorinio mobilumo. Ypač nepatogūs jie tėvams, auginantiems vaikus ir dirbantiems kitame mieste. Dažnos transporto spūstys taip pat riboja darbuotojų mobilumą. Savivaldybės ir viešojo transporto įmonės, sprendamos

¹¹⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 25 d. nutarimas Nr. 416 „Dėl Ekonominės migracijos reguliavimo strategijos ir jos įgyvendinimo priemonių 2007-2008 metų plano patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2007-05-05, Nr. 49-1897.

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 9 nutarimu Nr. 725 patvirtinta „Darbo jėgos migracijos šalies viduje skatinimo 2008-2010 metų programa“ // Valstybės žinios, 2008, Nr. 85-3378.

transporto problemas, per mažai atsižvelgia į tai, kad gyventojams reikia laiku atvykti į darbą ir kuo greičiau po darbo grįžti namo. Gyventojų teritorinį mobilumą didintų važiuoti į darbą pritaikytas geležinkelių transportas. Geležinkeliai, jungiantys svarbiausius Lietuvos miestus ir jų priemiesčius, palengvintų kasdienės kelionės į darbą. Tačiau susidėvėjusi geležinkelių transporto infrastruktūra, pasenę geležinkelių riedmenys, kasmet mažėjantis vežamų keleivių skaičius ir patiriami dideli nuostoliai dėl nepelningų keleivių vežimo paslaugų kliudo toliau plėtoti šį transportą, taigi ir didinti teritorinį gyventojų mobilumą. Geležinkelių transportas pranašesnis už kelių transportą, nes gali sutrumpinti kelionės trukmę. Kai kalbama apie reguliarias keliones į darbą ir namo, svarbiausi veiksniai - kelionės trukmė, tinkami važiavimo grafikai, kaina ir patogumas. Viena iš šios programos priemonių yra „Siekiant remti bedarbių teritorinį mobilumą, parengti Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymo projektą, kuriame būtų nustatytas kelionės į darbą išlaidų kompensavimo mechanizmas“¹¹⁷. Didėjant nedarbui, darbo jėgos teritorinio mobilumo daroma įtaka gyventojų užimtumui ne mažėja, o dar padidėja. Be to, vystantis viešajam transportui ir gerėjant kelių infrastruktūrai trumpėja važiavimo trukmė ir gerėja važiavimo sąlygos, o tai taip pat kuria palankias sąlygas ieškančių darbo asmenų teritoriniam mobilumui didinti. Bedarbių teritorinio mobilumo, ieškant darbo ir įsidarbinant, skatinimas galėtų būti nauja, iki šiol Lietuvoje netaikyta, aktyvios darbo rinkos politikos priemonė, padedančia spręsti bedarbių nedarbo problemas. Todėl Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo projekte¹¹⁸ siūloma nauja aktyvios darbo rinkos politikos priemonė - bedarbių teritorinio mobilumo rėmimas. Šia siūloma priemone siekiama sudaryti teisinės prielaidas bedarbių, kuriems teritorinė darbo birža negali pasiūlyti tinkamo darbo arti gyvenamosios vietos, kelionės į darbą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidoms kompensuoti, jiems įsidarbinus nutolusiose nuo gyvenamosios vietos įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose. Esant tam tikrų profesijų darbuotojų pertekliui kai kuriose teritorijose dalis darbo vietų galėtų būti užpildomos pagerinus bedarbių teritorinį mobilumą ieškant darbo, o tai leistų didinti bedarbių užimtumo galimybes ir geriau derinti darbo pasiūlą ir paklausą. Įstatymo projekte siūloma kompensuoti kelionės išlaidas, kai vykstama į darbą tolimojo ar (ir) vietinio (priemiestinio) susisiekimo transportu, traukiniais ar nuosavu transportu ir šios išlaidos viršija 20 procentų įsidarbinusio buvusio bedarbio gaunamo atlyginimo, jei šis atlyginimas mažesnis už dviejų Vyriausybės

¹¹⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 9 nutarimu Nr. 725 patvirtinta „Darbo jėgos migracijos šalies viduje skatinimo 2008-2010 metų programa“ // Valstybės Žinios, 2008, Nr. 85-3378.

¹¹⁸ Neįgalųjų reikalų departamentas prie SAM. Viešos konsultacijos // Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymo projektas. [žiūrėta 2009 m. kovo 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ndt.lt/id-viesos_konsultacijos.html>

patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžių sumą. Šios išlaidos gali būti kompensuojamos ne ilgiau kaip 6 mėnesius nuo įsidarbinimo dienos. Taip pat gali būti kompensuojamos apgyvendinimo išlaidos, kai vykstama į darbo vietą ne dažniau kaip vieną kartą per darbo savaitę. Šių išlaidų kompensavimo dydis negali viršyti 0,5 Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos dydžio už 1 mėnesį.

Nagrinėjant užsienio valstybių patirtį, galima rasti pavyzdžių, kai už kiekvieną įdarbintą asmenį, kuriam taikoma mobilumo programa, mokama subsidija darbo užmokesčiui, pavyzdžiui Italijos 1991 m. liepos 23 d. įstatyminio dekreto Nr. 223¹¹⁹, nustatančio nuostatas dėl struktūrinio nedarbo, mobilumo, nedarbingumo išmokų ir kitas nuostatas, susijusias su darbo rinka (toliau – Įstatymas Nr. 223/91), 8 straipsnis, reglamentuojantis Specialųjį darbuotojų integravimo fondą (Intervento straordinario d'integrazione salariale, toliau – SDIF), įtvirtina tam tikras nuostatas, kuriomis siekiama sudaryti palankesnes sąlygas priimti į darbą darbuotojus pagal specialią mobilumo programą. Jame nurodoma: „Siekiant darbuotojų, kuriems taikoma mobilumo programa, įdarbinimo, suteikiama pirmenybė įsidarbinant. Jei darbdavys, visu etatu ir neterminuotai priima į darbą darbuotojus, įrašytus į mobilumo programos sąrašą, už kiekvieną darbuotojams išmokėtą mėnesinį darbo užmokestį mokama mėnesinė subsidija, lygi 50 % darbuotojui mokėtinos mobilumo programos išmokos. Ši subsidija negali būti mokama ilgiau kaip dvylika mėnesių, o vyresnių nei 50 metų darbuotojų atveju – ilgiau kaip 24 mėnesius. Teisė gauti nurodytas ekonomines lengvatas nesuteikiama, jei šešis ankstesnius mėnesius profesinio mobilumo programą darbuotojams taikė tame pačiame sektoriuje arba kitame sektoriuje veikianti įmonė, kuri, kaip ir į darbą priimanti įmonė, darbuotojų atleidimo iš darbo dieną priklausė tam pačiam ūkio subjektui arba kuriai, pasirodo, pastaroji įmonė kontroliuoja arba yra su ja susijusi. Į darbą priimanti įmonė, pateikusi prašymą dėl įdarbinimo, prisiimdama visišką atsakomybę turi pareikšti, kad pirma nurodytų kliūčių nėra.“¹²⁰

Pagal Įstatymo Nr. 223/91 1 straipsnio 2 dalį prašyme dėl dalyvavimo SDIF schemoje turi būti nurodyta nustatyta forma parengta programa, kurią įmonė ketina įgyvendinti, ir priemonės, kurias numatoma taikyti atsižvelgiant į socialines pasekmes. Be to, Įstatymo Nr. 223/91 2 straipsnyje patikslinama, kad tokioje schemoje leidžiama

¹¹⁹Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro. L. 23 luglio 1991, n. 223. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.usiait.it/testi/Legge223-91.htm>>

¹²⁰ Europos Bendrijų pirmosios instancijos teismo 2007 m. rugsėjo 12 d. sprendimas sujungtose bylose T-239/04 ir T-323/04, Italijos Respublika ir Brandt Italia SpA prieš Europos Bendrijų Komisiją. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. Balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://curia.europa.eu>>

dalyvauti vadovaujantis Darbo ir socialinės politikos ministro dekretu, po to, kai programą patvirtina Ministerijų pramoninės politikos koordinavimo komitetas, o išmoka mokama atsižvelgiant į tinkamą šios programos įgyvendinimą.

Rusijos Federacijos darbo kodekso¹²¹ 326 straipsnyje yra numatytos kompensacijos darbuotojams, įsidarbinusiems įstaigose, finansuojamose iš federalinio biudžeto ir esančiose tolimosios šiaurės rajonuose. Darbuotojams apmokamos persikėlimo išlaidos, taip pat išmokamos vienkartinės išmokos jiems ir jų šeimos nariams.

Imigrantų, tautinių mažumų integravimo į darbo rinką programos. Tautinių mažumų integravimas į darbo rinką turi tam tikrų ypatybių. Lietuvos tautinėms mažumoms integruotis į darbo rinką trukdo pasitaikantys kalbiniai barjerai, mažesnis išsilavinimas bei profesinis pasirengimas. Į šiuos skirtumus atsižvelgiama formuojant bedarbių profesinio mokymo grupes, įtraukiant juos į kitas aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Nors pirmieji žingsniai yra žengiami atskirų tautinių bendruomenių integravimo į Lietuvos visuomenę link, tačiau atskirų tikslinių grupių tarp skirtingų diasporų socialinė atskirtis išlieka didelė, o integravimasis į darbo rinką – problematiškas. Galima būtų pastebėti, kad neturintys darbo tautinių mažumų atstovai menkiausiai išsilavinę, neturi reikiamo profesinio pasirengimo. Remiantis tarptautinės teisės principais ir normomis, valstybėms priimant sprendimus dėl užimtumo ir darbo santykių reikia atsižvelgti į visų jose gyvenančių tautinių mažumų bendrijų interesus ir nepažeisti jų teisių ir orumo. Dėl kalbos skirtumų, etninio savitumo ir susitelkimo socialiniu bei ekonominiu požiūriu mažiau išvystytose teritorijose neturintys darbo tautinių mažumų atstovai būna menkiausiai išsilavinę ir dažniausiai neturi reikiamo profesinio pasirengimo, todėl jų nedarbo lygis aukštesnis už šalies bendrąjį lygį.

Europos socialinis fondas finansuoja Europos Bendrijų iniciatyvą EQUAL, kuri skirta skatinti naujų metodų kūrimą, išbandymą ir pritaikymą darbo rinkoje, kovoti su visų formų diskriminacija ir nelygybe, kurią patiria tiek dirbantys, tiek darbo ieškantys asmenys.¹²² Į šių fondų tikslines grupes patenka ir, pavyzdžiui, tautinių mažumų atstovai. Tautinių mažumų integravimas į darbo rinką remiamas pagal ES iniciatyvos EQUAL A temą. Su tautinių mažumų įtraukimu į darbo rinką yra susiję trys nuo 2004 pabaigos Lietuvoje įgyvendinami projektai. Projektu „Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką paramos mechanizmo sukūrimas ir išbandymas“ siekiama sukurti ir išbandyti tautinių

¹²¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001)(ред. от 30.12.2008). [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. Balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=83391>>

¹²² Konferencija „EQUAL – naujas žvilgsnis į darbo rinkos galimybių plėtrą“. 2008 m. gegužės 29 d., Vilnius. P. 12. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://equal.lt/uploads/docs/EQUAL-konferencija.pdf>>

mažumų integracijos į darbo rinką paramos mechanizmą ir bendradarbiavimo tinklus, panaudojant tautinių mažumų nevyriausybinę organizacijų patirtį. Panašus romų integracijos į darbo rinką mechanizmas kuriamas ir pritaikomas įgyvendinant projektą „Romų integracijos į darbo rinką mechanizmo sukūrimas ir išbandymas“. Tautinės mažumos taip pat yra viena iš tikslinių grupių vystymo bendrijos „EQUAL greitkelis“ įgyvendinamame projekte.

Imigrantų, ne ES šalių piliečių integracija susijusi ir su kitomis ES programomis, pavyzdžiui, ES Socrates/Grundtvig2 programa. Šia programa buvo remiamas 2004 m. rugpjūčio mėn. - 2006 m. liepos mėn. Klaipėdos socialinių mokslų kolegijos ir partnerių įgyvendinamas projektas „SOCIMMA - imigrantų socialinė integracija panaudojant tarpkultūrinės studijas e-mokymosi aplinkoje“. Projekto tikslas - sukurti produktyvų bendradarbiavimą imigrantų integracijos srityje tarp šalių, turinčių skirtingą ekonominę, kultūrinę ir socialinę aplinką.¹²³ Projektas skirtas plėtoti ir kurti skirtingų kultūrų toleranciją, pagrįstą alternatyvia mokymosi aplinka, kuri pagerintų imigrantų ir etninių mažumų visavertę socialinę-ekonominę integraciją. Įgyvendinant projektą, panaudojant tyrimus, analizę ir apibendrinant skirtingų šalių organizacijų patirtį šioje srityje bei tiesiogiai įtraukiant į projektą tikslinę grupę - atvykstančius darbingo amžiaus žmones, etnines mažumas, ypač atkreipiant dėmesį į moterų užimtumą, - buvo siekiama sukurti interaktyvią mokymo aplinką, kurioje būtų pateikiama konkreti, tikslinių grupių poreikius atitinkanti, mokymo ir mokymosi medžiaga bei sudaromos sąlygos aktyviai bendrauti ir spręsti imigrantų problemas. Besimokantys suaugusieji, naudodami informacines komunikacines technologijas, įgijo žinių apie kitas kultūras, mokėsi kalbų ir spręsti aktualias problemas.

Darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumo skatinimo programos.

Asmenys su negalia dėl fizinių ar psichinių sutrikimų negali pasirūpinti savo asmeniniu ir socialiniu gyvenimu, realiai pasinaudoti savo teisėmis. Esant sudėtingai ekonominei situacijai, bendram nedarbui, neįgaliųjų integracija į darbo rinką yra didelė problema, nes darbas neįgaliam žmogui yra būtinybė. Asmenų su negalia užimtumas yra vienas iš pagrindinių neįgaliųjų integracijos į visuomenę rodiklis.

Siekdama lygių galimybių žmonėms su negalia, planuodama jų socialinę integraciją, atitinkančią valstybės tarptautinius ir vidaus politikos tikslus ir įsipareigojimus, taip pat numatydama šių veiksmų įgyvendinimo strategiją Vyriausybė 2002 m. birželio 7 d. nutarimu patvirtino Nacionalinę žmonių su negalia socialinės

¹²³ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. rugpjūčio 1 d. įsakymas Nr. A1-278 „Dėl Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai daugiamečių programos (2007-2013 m.) patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2008, Nr. 90-3610.

integracijos 2003-2012 metų programą¹²⁴, parengtą pagal JTO rekomendacijas ir suderintą su ES teisės aktais. Šią programą pagal kompetenciją įgyvendina ministerijos, apskritys, savivaldybės, kitos atsakingos įstaigos. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pagal savo kompetenciją rengia ir teikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei siūlymus, įstatymų ir kitų teisės aktų projektus dėl neįgaliųjų socialinės integracijos sistemos tobulinimo bei organizuoja neįgaliųjų socialinės integracijos sistemos įgyvendinimą.

Pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis neįgaliųjų socialinę integraciją – Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas¹²⁵, kuriam įsigaliojus pradėta formuoti nauja neįgalumo samprata, kuri pabrėžia galimybių dirbti sudarymo svarbą, todėl ypatingas dėmesys skiriamas profesinei reabilitacijai. Esant sudėtingai ekonominei situacijai, mažėjant darbo jėgos paklausai, didėjant konkurencijai, kai turima kvalifikacija tampa pagrindine išlikimo darbo rinkoje sąlyga, žmonėms su negalia iškyla profesinių įgūdžių atkūrimo ir įgijimo problema. Norintiesiems įsidarbinti reikia papildomos profesinės reabilitacijos ir mokymo. Tačiau, pagrindiniai veiksniai, ribojantys neįgalių asmenų įdarbinimą, yra nepritaikyta viešoji ir darbo aplinka, o tai mažina švietimo ir mokslo sistemos, kitų viešųjų paslaugų prieinamumą. Šiuo metu žmonėms su negalia teikiama per mažai profesinės reabilitacijos paslaugų, o jų profesinis mokymas, perkvalifikavimas organizuojami darbo rinkos mokymo tarnybose, specialiose profesinio mokymo įstaigose, taigi prieinami tik asmenims, turintiems lengvą negalią. Įgyvendinant užimtumo programos tikslus, būtina padėti neįgaliesiems įsidarbinti (aktyvi darbo paieška, konsultacijos), remti kiekvieną jų darbo vietą, skatinti darbdavio suinteresuotumą priimti žmogų su sunkia negalia, plėtoti neįgaliųjų namudinį darbą, verslumą, naujų informacinių technologijų naudojimą (nuotolinį darbą), rengti programas, įtraukiančias neįgaliuosius į kitų formų užimtumą.

Fizinės aplinkos pritaikymas – būtina sąlyga atkurti žmogaus su negalia fizinį, dvasinį ir ekonominį savarankiškumą. Trečdaliui Lietuvos gyventojų dėl judėjimo sunkumų ir ribotų galimybių pasirūpinti savimi reikia pritaikyti fizinę aplinką (žmonės su negalia, motinos su mažais vaikais, pagyvenę asmenys).

Nuteistieji ir asmenys, paleisti iš laisvės atėmimo vietų, sudaro nemažą specifinę asmenų grupę, kuriai reikia kompleksinės socialinės paramos. Ja siekiama sudaryti būtinausias gyvenimo sąlygas iš laisvės atėmimo vietų paleistiems asmenims, praradusiems socialinius ryšius, profesinius ir darbo įgūdžius, nesiorientuojantiems darbo

¹²⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 850 „Dėl Nacionalinės žmonių su negalia socialinės integracijos 2003-2012 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 57-2335

¹²⁵ Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios, 2004-05-22, Nr. 83-2983.

rinkoje, turintiems psichologinių adaptavimosi visuomenėje sunkumų. Laikiniai išėjusiems iš darbo rinkos (nuteistiems, esantiems bausmės atlikimo vietose ir paleistiems iš jų) asmenims padeda integruotis į visuomenę, įgyti kvalifikaciją ir žinių, lengviau rasti darbą specialios Nuteistų asmenų socialinės adaptacijos, Buvusių kalinių profesinio mokymo ir įdarbinimo programos. Kalėjimų departamento ir Lietuvos darbo biržos 2005-2007 metais įgyvendinamas ES struktūrinių fondų paramą gavęs projektas „Išrinktieji“. Lietuvos mastu įgyvendinama nemažai ES struktūrinių fondų remiamų švietimo projektų, lengvinančių šių žmonių reintegraciją į visuomenę. Šiems asmenims sudaromos sąlygos mokytis patalpos įstaigose, lavinami jų profesiniai ir socialiniai įgūdžiai.¹²⁶

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. spalio 25 d. nutarimu Nr. 1179 buvo patvirtinta Nuteistųjų ir asmenų, paleistų iš laisvės atėmimo vietų, socialinės adaptacijos 2004–2007 metų programa¹²⁷, kurios tikslas buvo – nuosekliai ir kompleksiskai įgyvendinti nuteistųjų ir asmenų, paleistų iš laisvės atėmimo vietų, resocializacijos politiką ir laikantis testinumo principo, mažinti nusikaltimų pasikartojimo galimybę. Rengiant Programą, atsižvelgta į tai, kad Europos Sąjungos politika siekiama gerinti socialinę apsaugą, vėl integruoti į visuomenę nuteistuosius ir asmenis, paleistus iš laisvės atėmimo vietų, mažinti socialinę jų atskirtį, taip pat į galimybę remiantis bendrojo finansavimo principu gauti lėšų iš ES struktūrinių fondų jų socialinei adaptacijai ir profesinei reabilitacijai vykdyti.

Siekiant nurodytų strateginių tikslų, buvo numatyti numatomi šie su nagrinėjamu aspektu susiję uždaviniai: 1) Mokyti profesijos asmenis, paleistus iš laisvės atėmimo vietų, ir įdarbinti juos; 2) Parengti atlikusius bausmę ir paleidžiamus iš laisvės atėmimo vietų nuteistuosius vėl integruotis į visuomenės gyvenimą; 3) Tobulinti organizacijų, teikiančių nuteistiesiems ir asmenims, paleistiems iš laisvės atėmimo vietų, socialinės reabilitacijos ir integracijos į visuomenę paslaugas, tinklo infrastruktūrą, ugdyti jų gebėjimus teikti šias paslaugas.

Programoje numatytos priemonės, už kurių vykdymą atsakingas Kalėjimų departamentas, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, darbo biržos, darbo rinkos mokymo tarnybos bei apskritys ir savivaldybės. Pavyzdžiui, Kalėjimų departamentas prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2005 m. įgyvendino priemonę „Nustatyti

¹²⁶ PUODŽIUKAS, Arvydas. Suaugusiųjų švietimas: daugiau sisteminio požiūrio // Suaugusiųjų švietimas, Nr.3. P. 9. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.issic.lt/alevel/pictures/testinis_leidinys/dokumentai/Suaugusiųjų%20svietimas3.pdf>

¹²⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. spalio 25 d. nutarimas Nr. 1179 „Dėl Nuteistųjų ir asmenų, paleistų iš laisvės atėmimo vietų, socialinės adaptacijos 2004-2007 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 1999, Nr.5-95; 2004, Nr. 23-709.

nuteistųjų mokymo naudą“, kuri buvo vykdoma Vilniaus 1-uosiuose patalpose namuose. Vykdamas priemones „Mokyti profesijų asmenis, paleistus iš laisvės atėmimo vietų“ ir „Įdarbinti asmenis, paleistus iš laisvės atėmimo vietų“ Lietuvos darbo birža vykde asmenų, paleistų iš laisvės atėmimo vietų, profesinio mokymo ir įdarbinimo priemones.

Ypatingas dėmesys turi būti skiriamas jaunimo - prioritetinio darbo rinkos kontingento - įdarbinimui. Todėl jaunimui yra sukurtos „Abituriento“, „Absolvento“ ir kitos programos. Nuo 2006 m. vykdoma „Pirmo darbo“ programa, kuria siekiama padėti pirmą kartą ieškantiems darbo žmonėms (absolventams ir kt.) įsidarbinti pagal įgytą specialybę, o neturintiems profesinės kvalifikacijos - ją įgyti. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdo ES programą „Veiklus jaunimas“ (2006 m. lapkričio 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos sprendimas 1719/2006/EB¹²⁸), kuria siekiama skatinti jaunimo pilietiškumą, lyderių ugdymą, jaunimo dalyvavimą nevalstybinių organizacijų veikloje, taip pat jaunimo savanorystę. Jaunimas gali įgyti organizacijų vadybos, planavimo ir planų įgyvendinimo, komandinio darbo, kitų žinių, socialinių ir praktinių įgūdžių, būtinų verslui.

Dalis valstybės biudžeto Žemės ūkio ministerijai skiriamų asignavimų atitenka jaunesiems ūkininkams šviesti ir mokyti. Remiami mokymo kursai pagal Ūkininkavimo pradmenų mokymo programą, kuriuos baigusieji įgyja minimalų žemės ūkio profesinį pasirengimą ir teisę įregistruoti ūkį, plėtoti veiklą. Šioje srityje galėtų būti siūloma galimybė jaunimui imtis ne tiek tradicinės, kiek alternatyvios žemės ūkio veiklos, kuri yra patrauklesnė jaunimui. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintoje Nacionalinės jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008–2012 metų programoje¹²⁹, pažymima, kad Lietuvoje nėra visa apimančio požiūrio į jaunimo verslumo skatinimą, t. y. švietimo, darbo rinkos, žemės ūkio, profesinio orientavimo, smulkiojo ir vidutinio verslo skatinimo priemonės nėra suderintos taip, kad galėtų stiprinti viena kitos poveikį – valstybės institucijos dirba skirtingomis kryptimis. Jaunimo verslumas turi būti skatinamas nuosekliai: nuo švietimo, profesinio orientavimo iki konsultacijų. Todėl skirtingos valstybės taikomos priemonės turi būti kryptingos ir suderintos. Šioje programoje keliami uždaviniai: skatinti jaunimo ir jaunųjų ūkininkų verslo pradžią ir plėtrą; vykdyti jaunimo verslumo situacijos ir verslumo skatinimo stebėseną; informuoti valstybės institucijas ir visuomenę apie verslumo skatinimą Lietuvoje.

¹²⁸ Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. lapkričio 15 d. sprendimas 1719/2006/EB nustatantis 2007–2013 m. programą „Veiklus jaunimas“. [žiūrėta 2009 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/lt/oj/2006/1_327/1_32720061124lt00300044.pdf>

¹²⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 2 d. nutarimas Nr. 339 „Dėl Nacionalinės jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008–2012 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2008-04-22, Nr. 46-1728.

Tinkama pagalba jaunimo veiklos pradžiai ir plėtrai yra svarbi, ir susijusi su parama smulkiajam ir vidutiniam verslui, nes jaunimo steigiamos įmonės dažnai būna labai mažos, mažos arba vidutinės, turinčios teisę į atitinkamą paramą. Teikiant paramą jaunimui, reikia ir specifinių priemonių, nes jaunimas neturi patirties, dažniausiai – nė pradinio kapitalo ar verslo idėjos. Tokios specifinės jaunimui pritaikytos priemonės iki šiol Lietuvoje nebuvo taikomos.

Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliekami tyrimai rodo, kad vyresnio amžiaus gyventojai Lietuvoje kiekybės prasme sudaro pakankamai didelę dalį potencialios darbo jėgos. Tačiau analizuojant kokybines šios grupės charakteristikas pastebima, jog nagrinėjamos grupės atstovų užimtumo galimybių pritaikymas šiuolaikiniams šalies darbo rinkos poreikiams reikalauja specialių pastangų bei tikslinių investicijų - tam reikalinga sudaryti atitinkamas sąlygas: kvalifikacijos kėlimo galimybės, platesnis lanksčių užimtumo formų taikymas, taip pat darbo vietų pritaikymas. Profesinio mokymosi prieinamumo klausimas ypatingai svarbus, nes, kaip rodo atliktos prognozės, vyresnio amžiaus, asmenų dalis tiek bendrame, tiek užimtųjų gyventojų skaičiuje, didės. Vis dėlto vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą darbo rinkoje ypatingai apsunkina susiformavę stereotipai, kad išėjimas į pensiją reiškia išėjimą visam laikui iš darbo rinkos. Todėl darbdaviai dažnai nepageidauja vyresnio amžiaus darbuotojų, o patys pagyvenę asmenys „kompleksuoja“ siūlytis darbui. Pensininkų organizacijų atstovų nuomone galimybė išmokti naudotis kompiuteriu, skelbtis Darbo biržos internetinėje svetainėje, naudojantis „Senjorų banko“ programa¹³⁰, yra sveikintini dalykai, daugelis jaunesnio pensinio amžiaus asmenų tam pritaria.¹³¹ Kita vertus, pensininkų aktyvesniam dalyvavimui Darbo biržos programose reikalinga keisti visuomenės, darbdavių, pačių pensininkų požiūrį. Be to, reikia atkreipti dėmesį, kad siūlant mokymo programas ir darbą vyresnio amžiaus asmenims, būtina atsižvelgti į jų įsipareigojimus šeimai. Jeigu tai kaimo gyventojas, jis negali Darbo biržos siūlomų mokymo programų laikotarpiu parduoti savo ūkio, gyvulių, nes tai yra jo pagrindinis pajamų šaltinis. Todėl būtų tikslinga artinti mokymų vietą, sudaryti lankstų mokymų grafiką, kad tokie asmenys turėtų realią, o ne teorinę galimybę pasinaudoti Darbo biržos paslaugomis.

¹³⁰ „Senjorų banko“ programa - Lietuvos darbo biržos interneto svetainėje sukurtas informacinis duomenų bankas, sudarant galimybę: įsidarbinti vyresnio (pensinio) amžiaus asmenims; darbdaviams gauti informaciją apie ieškančius darbo vyresnio (pensinio) amžiaus asmenis.

¹³¹ GRUŽEVSKIS, Boguslavas et al. Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti. Vyresnio amžiaus (45 metų ir daugiau), ieškančių darbo neįgaliųjų asmenų bei asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, tyrimo duomenų analizė (Antrojo etapo ataskaita). Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2006, P. 109.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Užimtumas gali būti suprantamas kaip gyventojų veikla, susijusi su asmeninių ir visuomeninių poreikių tenkinimu, ir už kurią gaunamos pajamos arba uždarbis pinigais ar natūra. Užimtumas ypač prisideda prie visapusiško piliečių dalyvavimo ekonominiame, kultūriniame, socialiniame gyvenime bei jų galimybių realizavimo, ir reiškia teisės į darbo laisvę faktinį įgyvendinimą.

2. Įvairių valstybių gyventojų užimtumo ir analogiškuose įstatymuose, apibrėžiant bedarbio sąvoką, nurodomi šie konkretūs požymiai, įrodantys bedarbystę: tai asmenys: nedirbantys darbingo amžiaus ir darbingi; nesimokantys pagal dieninę mokymo formą; įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo; pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

3. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės pripažintos kaip pagrindinis ir efektyvus ne tik užimtumo, bet ir socialinės politikos įgyvendinimo įrankis. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės suprantamos kaip teisės aktų nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes, gerinti kvalifikacijas, skatinti darbdavius kurti naujas darbo vietas remiamiems asmenims. Užimtumo rėmimo programos inicijuoja ir platesnio masto pokyčius, ypač kalbant apie atskirų šalies regionų, pasižyminčių lėtesniu ekonominiu vystymusi, plėtrą.

4. Teisės aktai numato, kad bedarbiams dalyvavimo profesinio mokymo ir neformalaus švietimo priemonėse laikotarpiu nestabdomas nedarbo draudimo išmokos mokėjimas ir mokama stipendija. Šių išmokų bendras dydis yra didesnis, negu minimali mėnesinė alga, atskaičiavus mokesčius. Tai gali neskatinti bedarbių įsidarbinti.

5. Asmuo, norėdamas įgyti (atnaujinti) praktinius įgūdžius, gali dalyvauti neformalaus švietimo priemonėje arba remiamojo įdarbinimo priemonėje „Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas“. Abiem priemonėmis iš esmės siekiama to paties tikslo, tačiau tikėtina, kad remiamojo įdarbinimo priemonė „Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas“ geriau tenkina bedarbių ir darbdavių poreikius, kadangi asmuo iš karto yra įdarbinamas ir kartu atnaujinama profesines žinias ir darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje.

6. Tikėtina, kad Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimai skatins bedarbius dalyvauti įgyvendinant aktyvios darbo rinkos politikos priemones, aktyviau ieškoti darbo. Įstatymo projekte numatyta gausinti aktyvios darbo rinkos politikos priemones, plėsti galimybes dalyvauti jas įgyvendinant, skatinti teritorinį darbo jėgos judumą, didinti galimybes susikurti darbo vietą. Manytina, kad įstatymo projektu reglamentuojamos naujos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės - bedarbių teritorinio mobilumo rėmimas –

įgyvendinimas sumažins lėšų poreikį kitoms aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms (profesiniam mokymui, viešiesiems darbams, įdarbinimui subsidijuojant ir kt.), ir dėl to, jos įgyvendinimas galės būti finansuojamas iš sutaupytų lėšų.

7. Atliktas tyrimas parodė, kad magistro baigiamajame darbe suformuluota hipotezė – aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinis reguliavimas Lietuvoje yra nepakankamai aiškiai reglamentuotas, iš dalies pasitvirtino. Savarankiško užimtumo rėmimo ir paramos darbo vietai steigti priemonių finansavimo sąlygos apibrėžtos Užimtumo rėmimo įstatyme 29 straipsniu, o subsidijų darbo vietoms steigti (pritaikyti) skyrimo sąlygas ir mokėjimo tvarką, atsakomybę ir atskaitomybę už darbo vietai steigti (pritaikyti) skirtą subsidiją reglamentuoja Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašas, kuris reglamentuoja abiejų priemonių įgyvendinimo tvarką, todėl gana sudėtinga suprasti kiekvienos priemonės vykdymo procesų eigą. Apraše nėra nuoseklumo, aiškinant kiekvienos priemonės įgyvendinimo tvarką. Manytina, kad tikslinga parengti atskirus kiekvienai priemonei aprašus, tuomet priemonės vykdymo eiga taps aiškesnė.

Tyrimo metu gauta informacija leidžia pateikti tam tikrus pasiūlymus:

1. Užimtumo rėmimo įstatyme reikėtų papildomai suteikti teisę gauti darbo vietos steigimo subsidiją vienam iš tėvų šeimoje, auginančioje tris ir daugiau vaikų, kai jis (ji) steigia darbo vietą sau bei asmenims, atleistiems iš darbo grupės darbuotojų atleidimų atvejais. Dalis gausių šeimos narių, kurie turi pakankamai žinių verslui pradėti ir jį vystyti savo užimtumo problemas galėtų išspręsti, pradėję savo verslą ir susikūrę sau darbo vietas. Sėkmingas savarankiškas verslas galėtų įtraukti į darbinę veiklą ir kitus šeimos narius.

2. Tikslinga didinti darbo rotacijos priemonės patrauklumą darbdaviams, didinant šios priemonės finansavimą. Manytina, kad būtų tikslinga mokėti didesnę kompensaciją darbdaviams, darbo rotacijos būdu įdarbinusiems papildomai remiamus asmenis, tai skatintų darbdavius priimti į darbą šiuos asmenis.

3. Reikia, atsižvelgiant į kitų valstybių patirtį, sudaryti teisinės prielaidas bedarbių, kuriems teritorinė darbo birža negali pasiūlyti tinkamo darbo arti gyvenamosios vietos, kelionės į darbą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidoms kompensuoti, jiems įsidarbinus nutolusiose nuo gyvenamosios vietos įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose.

4. Tikslinga organizuoti bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų bendrųjų gebėjimų tobulinimo mokymus, kurie gali būti naudingi turintiems tam tikrą profesinę kvalifikaciją asmenims, tačiau stokojantiems įvairių gebėjimų (pvz.

kompiuterio, kalbų, ir pan.). Šie gebėjimai gali būti svarbūs jiems įsidarbinant. Tai galėtų būti specifinė priemonė, taikoma ilgalaikiams ir kaimo bedarbiams.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Žinios, 1992. Nr. 33-1014.
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.
3. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
4. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001 Nr. 49–1704.
5. Tarptautinės darbo organizacijos Konvencija Nr. 122 „Dėl užimtumo politikos“ // Valstybės žinios, Nr. 36-1181.
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.159 „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo" // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-741.
7. Europos Bendrijų Komisijos reglamentas (EB) Nr. 1897/2000 įgyvendinantis Tarybos reglamentą (EB) Nr. 577/98 dėl darbo jėgos atrankinio tyrimo organizavimo Bendrijoje, apibrėžiant nedarbo sąvoką, 2000 m. rugsėjo 7 d. // Europos Bendrijų oficialusis leidinys, L 228/18.
8. Europos Sąjungos Tarybos Rezoliucija dėl nedeklaruojamo darbo transformavimo į nuolatinį įdarbinimą // Europos Bendrijų oficialusis leidinys, C 260, 2003-12-29.
9. 2005 m. liepos 12 d. Europos Sąjungos Ministrų Tarybos sprendimas 2005/600/EB dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių // Oficialusis leidinys L 205 , 06/08/2005 p. 0021 - 0027.
10. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. spalio 24 d. sprendimas Nr. 1672/2006/EB, nustatantis Bendrijos užimtumo ir socialinio solidarumo programą – Progress // Oficialusis leidinys L 315, 15/11/2006.
11. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. lapkričio 15 d. sprendimas 1719/2006/EB nustatantis 2007–2013 m. programą „Veiklus jaunimas“. [žiūrėta 2009 m. kovo 27 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/lt/oj/2006/l_327/l_32720061124lt00300044.pdf >
12. Europos Parlamento 2009 m. kovo 11 d. rezoliucija dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių įgyvendinimo 2008–2010 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2009-0122+0+DOC+XML+V0//LT>>
13. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.//Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

14. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 91 ir 92 straipsnių pakeitimo įstatymas // Valstybės Žinios, 2006, Nr., 73-2763.
15. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Žinios, 2000. Nr. 74-2262.
16. Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatymas // Valstybės Žinios, 2007, Nr. 132-5354.
17. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762;
18. Lietuvos respublikos socialinių įmonių įstatymas.// Valstybės žinios, 2004, Nr. 96-3519.
19. Lietuvos respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas.// Valstybės žinios, 2003, Nr. 48-2106.
20. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas.// Valstybės žinios, 2003, Nr. 4-26.
21. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas // Valstybės žinios, 1997, Nr. 98-2478.
22. Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo įstatymas // Valstybės žinios, 1998-07-24, Nr. 66-1909.
23. Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas // Valstybės Žinios, 1996, Nr. 84-2000.
24. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 1996-02-28, Nr. 18-457.
25. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 4, 26, 27, 28 ir 30 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2007-05-29, Nr. 59-2278.
26. Lietuvos Respublikos Seimo 2009 m. kovo 17 d. nutarimu Nr. XI-193 patvirtinta Seimo II (pavasario) sesijos darbų programa // Valstybės žinios, 2009-03-24, Nr. 32-1245.
27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimas Nr. 789 „Dėl Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priedo patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2008, Nr., 95-3722.
28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 29 d. nutarimas Nr. 1160 „Dėl probleminių teritorijų plėtros programų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2008, Nr. 134- 5196.

29. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 9 nutarimu Nr. 725 patvirtinta „Darbo jėgos migracijos šalies viduje skatinimo 2008-2010 metų programa“ // Valstybės Žinios, 2008, Nr. 85-3378.
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 2 d. nutarimas Nr. 339 „Dėl Nacionalinės jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008–2012 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2008-04-22, Nr. 46-1728.
31. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. lapkričio 28 d. nutarimas Nr. 1269 „Dėl Regionų socialinių ir ekonominių skirtumų mažinimo 2007-2010 metų programos“ // Valstybės Žinios, 2007, Nr. 127-5185.
32. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 25 d. nutarimas Nr. 416 „Dėl Ekonominės migracijos reguliavimo strategijos ir jos įgyvendinimo priemonių 2007-2008 metų plano patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2007-05-05, Nr. 49-1897.
33. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 850 „Dėl Nacionalinės žmonių su negalia socialinės integracijos 2003-2012 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2002, Nr. 57-2335
34. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. gegužės 19 d. nutarimu Nr. 558 patvirtinta Prekybos žmonėmis prevencijos bei kontrolės 2005-2008 metų programa. [žiūrėta 2008 m. gruodžio 22 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=295512&p_query=&p_t r2=>
35. Nacionalinės narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos 2004–2008 metų programa. [žiūrėta 2008 m. gruodžio 22 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=221788&p_query=&p_t r2=>
36. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. gegužės 8 d. nutarimas Nr. 529, „Dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2001, Nr. 40-1404.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. spalio 25 d. nutarimas Nr. 1179 „Dėl Nuteistųjų ir asmenų, paleistų iš laisvės atėmimo vietų, socialinės adaptacijos 2004-2007 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 1999, Nr.5-95; 2004, Nr. 23-709.
38. Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. gruodžio 8 d. įsakymas Nr. A1-414 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymo Nr. A1-231 "Dėl Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo,

- atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo // Valstybės žinios, 2008-12-16, Nr. 144-5791.
39. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. rugpjūčio 1 d. įsakymas Nr. A1-278 „Dėl Europos fondo trečiųjų šalių piliečių integracijai daugiamečių programos (2007-2013 m.) patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2008, Nr. 90-3610.
 40. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. A1-229 „Dėl Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalaus švietimo organizavimo, vykdymo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2006-08-12, Nr. 88-3477.
 41. Lietuvos respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. rugpjūčio 3 d. įsakymu Nr. A1-227 patvirtintas Užimtumo rėmimo bendrųjų paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 88-3476.
 42. Lietuvos respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 28 d. 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.
 43. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-225, Dėl Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų siuntimo mokytis pagal profesinio mokymo programas sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo // Valstybės žinios, 2006-08-05, Nr. 86-3382.
 44. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-220, dėl įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo // Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3379.
 45. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-219, dėl darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo.// Valstybės žinios, 2006, Nr. 86-3378.
 46. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymu Nr. A1-214 patvirtintas Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašas // Valstybės žinios, 2006-08-05, Nr. 86-3374.
 47. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-146 Dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymo Nr. A1-214 "Dėl Viešųjų darbų organizavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo // Valstybės žinios, 2007-05-31, Nr. 60-2326.

48. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006-08-04 įsakymu Nr. A1-231 patvirtintas „Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų rengimo, atrankos ir įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas“ // Valstybės Žinios, 2006, Nr. 88-3479.
49. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas 2002 m. rugsėjo 26 d. Nr. 115 Dėl Ilgalaikių bedarbių profesinių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo priemonių organizavimo ir vykdymo tvarkos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2002-10-04, Nr. 96-4224.
50. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 1998 m. gruodžio 15 d. įsakymas Nr. 1607/188 „Dėl asmenų, jaunesnių kaip 18 metų, priėmimo į darbo rinkos profesinio mokymo įstaigas tvarkos“ // Valstybės Žinios, 1999, Nr. 14-368.
51. Užimtumo rėmimo įstatymo 26 ir 29 straipsnių pakeitimo Projektas Nr.XIP-382(2). [žiūrėta 2009 m. balandžio 01 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=340225>
52. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. kovo 12 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 5 straipsnio, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 8 straipsnio antrosios dalies 1 punkto ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. sausio 26 d. nutarimo Nr. 142 "Dėl Lietuvos Respublikos 1995 m. vasario 20 d. nutarimo Nr. 266 "Dėl Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto sudarymo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo" dalinio pakeitimo" 1 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1997, Nr.23-546.
53. The Constitution of the Republic of Latvia. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.satv.tiesa.gov.lv/?lang=2&mid=8>>
54. Latvijos bedarbių ir ieškančių darbo asmenų rėmimo įstatymas. Latvijos Respublikos socialinės apsaugos ministerijos tinklapis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lm.gov.lv/text/650> >
55. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001)(ред. от 30.12.2008). [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. Balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=83391>>
56. Федеральный закон Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 „О занятости населения в Российской Федерации". [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą:

<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=38358;fld=134;dst=4294967295;div=LAW>>

Specialioji literatūra:

57. AUER, Peter; EFENDIOGLU, Umit; LECHKE, Janine. Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization. [interaktyvus]. International Labour Office, Geneva, 2005. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://books.google.com/books?hl=lt>>
58. ANNAN, Koffy. Обращение Генерального секретаря к участникам четвертой Встречи на высшем уровне руководителей Европейского союза/глав государств Латинской Америки и Карибского бассейна. Вена, 12 мая 2006 года. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.un.org/russian/basic/sg/messages/2006/vienna06.htm>>
59. BERŽINSKIENĖ, Daiva. Nepanaudotų užimtumo galimybių priežastys // Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos: Ernesto Galvanausko tarptautinė mokslinė konferencija / Šiaulių universitetas. 2005, Nr. 5, p. 38-42.
60. BUŽINSKAS, Gintautas; TIAŽKIJUS, Viktoras; PETRAVIČIUS, Ramūnas. Darbo teisė. – Vilnius : Justitia, 1999. P. 413. ISBN 9986-567-24-8.
61. ČIOČYS, Petras. Teisės pagrindai. Mokomoji knyga. Vilniaus vadybos aukštoji mokykla, 2008, p. 412. ISBN978-9955-528-16-6.
62. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis darbo kodeksas // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 30 (22) , p. 81-90.
63. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė et al. Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001, p. 288.
64. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. Lietuvos teisės universitetas. Mokslo darbai. 2002, Nr. 25 (17), p. 19-25.
65. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė et al. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius: Justitia, 2004, p. 576.
66. DAMESIN, Renaud. Government presents plan to prevent and combat social exclusion. [interaktyvus]. 28 March, 1998. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga

per internetą:

<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/03/feature/fr9803100f.htm>>

67. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius: 1998, p. 159.
68. DELBAR, Catherine. Intersectoral agreement concluded for 2001 and 2002. [interaktyvus]. 28 January, 2001. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/01/feature/be0101337f.htm>>
69. DUFOUR, Christian. Debate over minimum service during public transport strikes. [interaktyvus]. 27 September, 2004. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/09/feature/fr0409105f.htm> >
70. Europos Sąjungos Komisija. [interaktyvus]. 2007 m. Ataskaitos „Užimtumas Europoje 2007 m.“ svarbiausios idėjos. Briuselis, 2007-10-23. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 28 d.]. Prieiga per internetą:
<http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2007_summary_lt.pdf >
71. GRUŽEVSKIS, Boguslavas et al.. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. [interaktyvus]. IV-ojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita. Vilnius, 2007. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: <
<http://www.ldb.lt/ldb_use/pub_docs/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.doc>
72. GRUŽEVSKIS, Boguslavas et al. Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti. Vyresnio amžiaus (45 metų ir daugiau), ieškančių darbo neįgaliųjų asmenų bei asmenų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo, tyrimo duomenų analizė (Antrojo etapo ataskaita). Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2006.
73. GRUŽEVSKIS, Boguslavas Žmogaus socialinė raida. Užimtumas. Metodinė medžiaga. V.: JTVP – Justitia, 2002, p. 110.
74. GRUŽEVSKIS, Boguslavas et al. Lietuvos darbo rinka: vystymosi tendencijos, problemos ir galimi sprendimai. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-732855570> >
75. JARULAITIS, Marius. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas // Jurisprudencija, 2008, t. 8(110), p. 79-89.
76. KRETSOS, Lefteris. National General Collective Agreement signed for 2004-5. [interaktyvus]. 24 September, 2004. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per

interneta:

<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/09/feature/gr0409102f.htm>>

77. KRYGER, Tony. Underemployment and Overwork. [interaktyvus]. 14 March 2000, [žiūrėta 2009 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.aph.gov.au/library/Pubs/RN/1999-2000/2000rn27.htm>>
78. LAUŽACKAS, Rimantas; TŪTLYS, Vidmantas; KUČINGYTĖ, Ieva; RAKUTIS, Rolandas. Suaugusiųjų mokymosi prieinamumo modeliavimas: subjektyvieji ir objektyvieji veiksniai // Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos. 2003/6. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.vdu.lt/learning2003/I%20Dalis/LT/lauzackas_lt_kalb.doc>
79. NEKROŠIUS, Ipolitas et al. Darbo teisė. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 544. ISBN 978-9955-30-027-4.
80. RATKEVIČIENĖ, Valentina. Lietuvos kaimo gyventojų užimtumo analizė ir perspektyvos // Tiltai, 2005, 4, p. 39-50.
81. Non-formal Adult Education in Belgium. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.vsy.fi/alice/doc/enbelg~1.doc> >
82. STANCIKAS, Edmundas. Darbo rinkos teorija. V. 1997.
83. STROHMER, Sonja. Thematic feature - unskilled workers. [interaktyvus]. 11 May, 2005. [žiūrėta 2009 m. sausio 30 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/02/tfeature/cy0502103t.htm>
84. TIAŽKIJUS, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005, p. 496. ISBN 9955-616-15-6.
85. VALENTINAVIČIUS, Stasys. Užimtumą ir nedarbą lemiantys ekonominiai veiksniai. Ekonomika. t. 55-56, Vilniaus universiteto leidykla, 2001, p. 156-171.
86. VINCENT, Catherine. Agreement signed on continuing vocational training. [interaktyvus]. 01 December, 2003. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/11/feature/FR0311103F.htm>>
87. ЕМЦОВ, Р. Г. et al. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России. М.: ИНФРА-М, 1995.
88. МАВРИНА, С.П. et al. Курс российского трудового права. Т.2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы). М.: Юристъ, 2001, Р. 560.
89. ОКУНЬКОВ. Л.А. Постатейный комментарий к Конституции Российской Федерации [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 22 d.]. Prieiga per internetą:
<http://constitution.garant.ru/DOC_30000.htm>

90. Полный сборник кодексов Российской Федерации с изм. и доп. на 15 ноября 2008 г. 2008, р. 1360. ISBN: 978-5-699-32171-1.
91. ХАРЛАМОВ, А. Реформа службы занятости; первые результаты, первые трудности // Человек и труд. 2001. № 2.
92. Тарасова Анна Николаевна. Неформальная занятость на рынке труда. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. - Тюмень, 2004. - 24 с. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: http://www.zipsites.ru/slovari_enc/dissertacii_referaty/tarasova_neformalnaya_zanyatost/

Teismų praktika:

93. Europos Bendrijų Teisingumo teismo 2007 m. spalio 16 d. sprendimas Byloje C-411/05 Félix Palacios de la Villa prieš Cortefiel Servicios SA. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu>
94. Europos Bendrijų pirmosios instancijos teismo 2007 m. rugsėjo 12 d. sprendimas sujungtose bylose T-239/04 ir T-323/04, Italijos Respublika ir Brandt Italia SpA prieš Europos Bendrijų Komisiją. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu>
95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-70/2007. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 05 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.litlex.lt/scripts/sarasas2.dll?Tekstas=1&Id=108758&Vr=1&Pr=2>
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2001 m. spalio 3 d. nutartis civilinėje byloje Anykščių darbo birža v. J.Putinienė. Nr. 3K-3-906/2001 m. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 29 d.]. Prieiga per internetą: http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=11920
97. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2008 m. birželio 13 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-3062-484/2008. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. vasario 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.infolex.lt/praktika/demo/Default.aspx?id=20&item=doc&aktoid=108975>
98. Latvijos Konstitucinio Teismo 2006 m. sausio 23 d. sprendimas № 2005-22-01. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 22 d.]. Prieiga per internetą: http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/ve_2005-22-01.htm

Kiti šaltiniai:

99. Europos Komisijos Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=51198&p_query=&p_tr2=2>
100. Europos Komisija. Nauji įgūdžiai – geresnis darbas. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą:
<http://ec.europa.eu/news/employment/081217_1_lt.htm>
101. VŠĮ Europos informacijos centras. „Eurostat“: nedarbo augimas Lietuvoje vasarį - didžiausias ES.
2009-04-03. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą:
<http://iz.euro.lt/go.php/lit/Eurostat_nedarbo_augimas_Lietuvoje_vasar/1047>
102. Latvijos Respublikos socialinės apsaugos ministerijos tinklapis. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 24 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://www.lm.gov.lv/text/650>>
103. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės 2008 m. gegužės 29 d. ataskaita Nr.VA-P-10-1 „Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas“. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. sausio 29 d.]. Prieiga per internetą: <www.vkontrolė.lt>
104. Neįgaliųjų reikalų departamentas prie SAM. Viešos konsultacijos // Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas. [žiūrėta 2009 m. vasario 29 d.]. Prieiga per internetą:
<http://www.ndt.lt/files/File/viesos_konsultacijos/Istatymo_aiskinamasis_rastas_09-01-27.doc>
105. Konferencija „EQUAL – naujas žvilgsnis į darbo rinkos galimybių plėtrą“. 2008 m. gegužės 29 d., Vilnius. P. 12. [interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <<http://equal.lt/uploads/docs/EQUAL-konferencija.pdf>>
106. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas. (Gyventojų užimtumo tyrimo duomenys). 2006, III. [interaktyvus]. [žiūrėta 2008 m. lapkričio 22 d.]. Prieiga per internetą:
<<http://db.stat.gov.lt/sips/leid/p2012006III/p2012006III.pdf>>
107. Norme in materia di cassa integrazione, mobilita, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunita europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavono. L. 23 luglio 1991, n. 223.

[interaktyvus]. [žiūrėta 2009 m. balandžio 13 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.usiait.it/testi/Legge223-91.htm>>

108. Центр новостей ООН. Безработица подрывает веру людей в демократию и подталкивает молодежь в лагерь экстремистов и ксенофобов. [interaktyvus].

[žiūrėta 2009 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą:

<<http://www.un.org/russian/news/fullstorynews.asp?newsID=5563>>

SANTRAUKA

Magistro baigiamajame nagrinėjamas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinis reguliavimas Lietuvoje.

Siekiant tyrimo tikslo, pasitelkiami teoriniai ir empiriniai tyrimo metodai: loginis-analitinis, lyginimo, dokumentų analizės, analogijų, lingvistinis, sisteminės analizės, apibendrinimo.

Užimtumo problema - viena iš svarbiausių daugelio pasaulio šalių ekonominių ir socialinių problemų. Užimtumas gali būti suprantamas kaip gyventojų veikla, susijusi su asmeninių ir visuomeninių poreikių tenkinimu, ir už kurią gaunamos pajamos arba uždarbis pinigais ar natūra. Užimtumas ypač prisideda prie visapusiško piliečių dalyvavimo ekonominiame, kultūriniame, socialiniame gyvenime, bei jų galimybių realizavimo, ir reiškia teisės į darbo laisvę faktinį įgyvendinimą.

Kad paskatintų ekonomikos augimą, visos valstybės turi pritraukti į darbo rinką kuo daugiau žmonių ir užtikrinti jų nuolatinį dalyvavimą toje rinkoje. Šiam tikslui būtina didinti užimtumą taikant aktyvią darbo rinkos politiką. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės pripažintos kaip pagrindinis ir efektyvus ne tik užimtumo, bet ir socialinės politikos įgyvendinimo įrankis. Užimtumo rėmimo programos inicijuoja ir platesnio masto pokyčius, ypač kalbant apie atskirų šalies regionų, pasižyminčių lėtesniu ekonominiu vystymusi, plėtrą.

Darbe daroma išvada, kad būtina skatinti teritorinį darbo jėgos judumą, didinti galimybes susikurti darbo vietą. Atsižvelgiant į kitų valstybių patirtį, sudaryti teisinės prielaidas bedarbių, kuriems teritorinė darbo birža negali pasiūlyti tinkamo darbo arti gyvenamosios vietos, kelionės bei apgyvendinimo išlaidoms kompensuoti, jiems įsidarbinus darbo vietose, nutolusiose nuo gyvenamosios vietos.

Pagrindinės sąvokos: Užimtumas, nedarbas, aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.

SUMMARY

LEGAL REGULATION OF ACTIVE LABOR MARKET POLICY MEASURES AND EMPLOYMENT SUPPORT PROGRAMS IN LITHUANIA

The present Master's thesis is examining legal regulation of active labor market policy measures and employment support programs in Lithuania.

To achieve purposes of the study, methods of theoretical and empirical research are employed: logic-analytic, comparative, documents analysis, analogies, linguistic, systemic analysis, and generalization.

The problem of employment is one of the most important economic and social problems in many countries of the world. Employment may be conceived as activity of residents related to satisfaction of personal and public needs and resulting in income or earnings in cash or in kind. Employment is crucial for fully-fledged participation of citizens in economic, cultural, and social life, for realization of their potentials, and represents actual implementation of the right to employment freedom.

To stimulate growth of the economy, all countries must include into their labor markets as many people as possible and must ensure their steady participation in that market. For this purpose it is necessary to increase employment by means of an active labor market policy. Active labor market measures are recognized to be the main and effective tool for implementation of both employment and social policies. Employment support programs stimulate changes on a wider scale, particularly with the regard to development of certain regions characterized by a slower economic growth.

The work leads to the conclusion that it is necessary to promote territorial mobility of a work force and to increase opportunities for creation of jobs by people themselves. Taking into account experience of other countries, it is necessary to create legal framework for compensation of travel and accommodation expenses for those unemployed, for whom their territorial labor exchange is not able to offer jobs close to their places of residence, if such persons find jobs in locations remote from their places of residence.

Keywords: Employment, unemployment, active labor market policy measures.