

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Ramintos Timofejevaitės,
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju:
Lietuvos ir užsienio valstybių patirtis**

**Social Protection Measures in Case of Unemployment Risk:
experience of Lithuania and foreign countries**

Vadovas: Lekt. dr. Jurij Maculevič

Recenzentas: Asist. Vida Petrylaitė

Vilnius 2012

Turinys

Ižanga.....	2
1. Socialinė apsauga nedarbo atveju.....	5
1.1. Socialinės apsaugos ir socialinės rizikos sampratos	5
1.2. Nedarbas – vienas iš socialinės rizikos veiksnių.....	7
1.2. Socialinės apsaugos nedarbo rizikos atveju	9
teisinis reguliavimas Lietuvoje.....	9
2. Socialinės apsaugos priemonės taikomos nedarbo atveju Lietuvoje	12
2.1. Socialinės apsaugos priemonių taikymo atvejai bei priemonių rūšys	12
2.2. Pasyvios socialinės apsaugos priemonės:	16
2.2.1. Nedarbo socialinio draudimo išmoka.....	16
2.2.2. Socialinė pašalpa.....	20
2.2.3. Natūrinė socialinė parama	22
2.3. Aktyvios socialinės apsaugos priemonės	24
2.3.1. Bedarbių profesinis mokymas	24
2.3.2. Remiamasis įdarbinimas.....	27
2.3.3. Parama darbo vietoms steigti.....	29
2.3.4. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas	30
3. Socialinės apsaugos priemonės taikomos nedarbo atveju užsienio valstybėse	32
3.1. Socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju	33
Didžiojoje Britanijoje	33
3.1.2. Aktyvios socialinės apsaugos priemonės	38
3.2. Socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju Airijoje	43
3.2.1. Pasyvios socialinės apsaugos priemonės.....	43
3.2.2. Aktyvios socialinės apsaugos priemonės	46
3.3. Socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju Norvegijoje	52
3.3.1. Pasyvios socialinės apsaugos priemonės.....	53
3.3.2. Aktyvios socialinės apsaugos priemonės	54
4. Užimtumo ir darbo rinkos politikos tobulinimas Lietuvoje.....	61
4.1. Pasyvių darbo rinkos priemonių tobulinimas	61
4.2. Aktyvių darbo rinkos priemonių tobulinimas	63
4.3. Socialinę apsaugą reglamentuojančių teisės aktų sisteminimas	66
Išvados	67
Summary.....	71
Literatūros sąrašas	72

Ižanga

Temos aktualumas. Kaip ir daugelyje pasaulio šalių, ekonominis nuosmukis Lietuvoje neigiamai įtakojo šalies socialinę ekonominę raidą. Pagrindinės neigiamos ekonominio nuosmukio socialinės pasekmės Lietuvoje pasireiškė per darbo vietų praradimą bei pajamų sumažėjimą, o tai atitinkamai iššaukė ilgalaikio nedarbo augimą, bedarbių skaičiaus didėjimą. Tarptautinės darbo organizacijos (*International Labour Organization*) atlikto tyrimo metu buvo nustatyta, kad pasaulis 2008-aisiais metais patyrė didžiausius darbo rinkos sunkumus nuo 1930-ųjų metų. Šiuo metu nedarbo lygis Lietuvoje siekia 13,9 procento. Didėjant nedarbui vis didesniai gyventojų skaičiui taikomos socialinės apsaugos priemonės, o tai ne vienai valstybei tapo nepakeliama našta. Vyriausybėms tenka ieškoti būdų įveikti išskylančius socialinius bei ekonominius iššūkius: daugelyje valstybių vykdomos socialinės apsaugos priemonių, taikomų nedarbo atveju, reformos. Kadangi Lietuva, palyginus su kitomis Europos valstybėmis, yra „jauna“ šalis, formuodama socialines priemones dažniausiai remiasi kitų valstybių per daugelį metų suformuota patirtimi. Šiuo metu Lietuvoje egzistuojanti socialinės apsaugos priemonių, taikomų nedarbo rizikos atveju, sistema nėra tobula, taikant kitų valstybių patirtį mūsų šalyje galėtų būti suformuota efektyvesnė minėtų priemonių sistema, atitinkanti gyventojų lūkesčius bei valstybės galimybes.

Magistro baigiamojo darbo mokslinis naujumas. Šio darbo tyrimo tema nėra nauja. Pastaraisiais metais žymiai išaugus nedarbui ne vienas mokslininkas nagrinėjo socialinės apsaugos priemones, taikomas nedarbo atveju. Šiame darbe bus analizuojama pati naujausia informacija, susijusi su priemonėmis, taikomomis nedarbo atveju. Lietuvoje nuo 2012 m. sausio 1 d. įsigaliojo nemažai teisės aktų pakeitimų, reglamentuojančių šią sritį. Be to, daugelyje Europos šalių pradėtos vykdyti socialinių sistemų reformos, kadangi vis didėjantis bedarbių skaičius tampa didele našta valstybei.

Darbo apimtis. Magistrinio baigiamojo darbo tema yra labai plati, kadangi visos valstybės yra suformavusios vienokią ar kitokią socialinių priemonių taikymo praktiką nedarbo atveju. Šiame darbe bus analizuojama trijų Europos valstybių: Didžiosios Britanijos, Airijos ir Norvegijos patirtis. Statistikos departamento duomenimis 2010 – 2011 metais į šias valstybes emigravo daugiausia Lietuvos gyventojų, todėl minėtose šalyse veikiančios socialinės apsaugos priemonių sistemos yra ypač aktualios.

Mokslinė problema. Ar Lietuvoje taikomos socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju yra pakankamos ir atitinka Lietuvos gyventojų lūkesčius? Ar kitose Europos šalyse (Didžiojoje Britanijoje, Airijoje, Norvegijoje) taikomos socialinės

apsaugos priemonės nedarbo atveju yra efektyvesnės ? Kokios šios srities tobulinimo perspektyvos Lietuvoje?

Tyrimo objektas – aktyvios ir pasyvios socialinės apsaugos priemonės taikomos nedarbo rizikos atveju Lietuvoje ir kitose Europos šalyse (Didžiojoje Britanijoje, Airijoje, Norvegijoje).

Tyrimo tikslas – išanalizuoti Lietuvos ir užsienio valstybių (Didžiosios Britanijos, Airijos ir Norvegijos) patirtį taikant socialinės apsaugos priemones nedarbo rizikos atveju ir atsižvelgiant į gautus rezultatus pateikti siūlymus dėl šio instituto tobulinimo Lietuvoje.

Tyrimo uždaviniai:

1. išanalizuoti socialinės apsaugos sampratą, jos struktūrą Lietuvoje, atskleisti šio instituto specifiką ir reikšmę;
2. išnagrinėti socialinės apsaugos teisinio reglamentavimo ypatumus Lietuvoje, įvardijant privalumus bei trūkumus;
3. atskleisti nedarbo, kaip vieno iš socialinės rizikos veiksnių, sampratą, pateikti jo socialinių padarinių analizę;
4. pateikti socialinių priemonių sampratą, aptarti socialinių priemonių rūšis;
5. išnagrinėti aktyvias ir pasyvias socialinės apsaugos priemones taikomas mūsų šalyje nedarbo rizikos atveju;
6. išanalizuoti Didžiosios Britanijos, Airijos ir Norvegijos socialinės apsaugos priemones, taikomas nedarbo atveju;
7. aptarti aktyvių bei pasyvių socialinės apsaugos priemonių, taikomų nedarbo atveju Lietuvoje, tobulinimo perspektyvas atsižvelgiant į minėtų Europos šalių patirtį.

Tyrimo metodai: siekiant visapusiškai atkleisti nagrinėjamą temą taikomi lingvistinis, loginis, teleologinis, sisteminės analizės ir lyginamosios teisėtyros metodas. Lingvistinis metodas naudojamas aiškinant socialinės apsaugos, nedarbo sampratas. Teleologinio metodo pagalba siekiama nustatyti nuo 2012 m. sausio 1 d. Lietuvoje įsigaliojusių teisės aktų, reglamentuojančių socialinės apsaugos priemonių, taikomų nedarbo atveju, priėmimo tikslus bei priežastis. Sisteminės analizės metodas naudojamas analizuojant Didžiosios Britanijos, Airijos ir Norvegijos socialinės apsaugos priemones, taikomas nedarbo atveju. Lyginamosios teisėtyros metodo pagalba lyginamos Lietuvos bei minėtų Europos šalių socialinės apsaugos priemonės nedarbo atveju.

Literatūros apžvalga: Lietuvos ir užsienio šalių teisės aktai, specialioji literatūra (lietuvių autorių knygos, užsienio autorių knygos, moksliniai straipsniai, mokomosios priemonės, konferencijų medžiaga, žiniasklaidos medžiaga, moksliniai tyrimai),

statistiniai duomenys. Nagrinėjant teorinius klausimus: socialinės apsaugos, nedarbo sąvokas ir bruožus, socialinės apsaugos struktūrą Lietuvoje remtasi daugiausia lietuvių autorių darbais: J. Tartilo „Socialinės saugos pagrindai“, A. Guogio moksliniais straipsniais, R. Laztkos straipsniu „Socialinė apsauga“, Konstitucijos komentaru. Atskleidžiant socialinės apsaugos teisinio reglamentavimo mūsų šalyje ypatumus remtasi Lietuvos Respublikos Konstitucija, V. Petrylaitės, T. Birmontienės bei K. Lapinsko moksliniais straipsniais bei konferencijų metu skaitytais pranešimais. Analizuojant konkrečias aktyvias bei pasyvias socialinės apsaugos priemones taikomas nedarbo atveju Lietuvoje remtasi teisės aktų, kuriuose šios priemonės reglamentuojamos, normomis, taip pat specialiaja literatūra: A. Bitino., J. Litvaitienės, J. Tartilo „Socialinės apsaugos teisė“, J. Moskvinos moksliniais straipsniais. Siekiant apžvelgti aktualiausią užsienio valstybėse taikomų socialinės apsaugos priemonių nedarbo rizikos atveju praktiką remtasi informacija pateikiama oficialiuose valstybių darbo biržų tinklalapiuose: Didžiosios Britanijos – <http://www.direct.gov.uk/en/index.htm>; Airijos – <http://www.welfare.ie/EN/Pages/default.aspx>, <http://www.fas.ie/en/default.htm>; Norvegijos – <http://www.nav.no/Forsiden>. Pateikiant siūlymus dėl socialinės apsaugos priemonių tobulinimo remtasi teisės aktais, specialiaja literatūra: R. Laztkos ir A. Poviliūno nacionalinės politikos tyrimu „Lietuvos minimalių pajamų sistemos“, D. Bernoto ir A. Guogio monografija „Globalizacija, socialinė apsauga ir Baltijos šalys“, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atliktu tyrimu „Aktyvių darbo rinkos priemonių efektyvumo tyrimas“, Ministro pirmininko 2012 m. vasario 10 d. potvarkiu Nr. 41 sudarytos darbo grupės jaunimo nedarbo problemoms išnagrinėti 2012 m. kovo 15 d. pateiktais pasiūlymais, Lietuvos statistikos departamento duomenimis, taip pat siekiant pateikti išsamesnių išvalgų dėl sistemos tobulinimo, remtasi politikų, specialistų nuomone, todėl naudota žiniasklaidos medžiaga: Lietuvos laisvosios rinkos instituto viceprezidento G. Kadžiausko pranešimu „Minimalios algos didinimas tik pagilintų darbo rinkos problemas“, Vilniaus tarybos nario J. Požėlos interviu LTV laidoje „Išvalgos“ pateikta nuomone.

1. Socialinė apsauga nedarbo atveju

1.1. Socialinės apsaugos ir socialinės rizikos sampratos

Siekiant humanizuoti rinkos ekonomiką, orientuoti ją gyventojų socialinėms reikmėms tenkinti, kiekvienoje valstybėje būtina sukurti efektyvią socialinės apsaugos sistemą.

Šiuolaikinės socialinės apsaugos sąvoka pirmą kartą buvo pavartota 1935 m. JAV Socialinės apsaugos akte¹. Šią sąvoka mokslininkai išsamiai nagrinėja jau ne vieną dešimtmetį, tačiau prie vieningo socialinės apsaugos sąvokos apibrėžimo taip ir neprieita, iki šiol ji pasaulyje interpretuojama įvairiai. Šią sąvoką aiškinant pažodžiui *societas* lotynų kalboje reiškia visuomenė, draugija², taigi socialinė apsauga plačiąją prasme gali būti aiškinama kaip visuomenės apsauga.

Išsamus bei platus socialinės apsaugos apibrėžimas buvo pateiktas Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) pranešime „Kelyje į XXI amžių. Socialinės apsaugos raida“. Čia socialinė apsauga traktuojama kaip atsakas į pagalbos šauksmą, o ne sudėtingas mechanizmas, teikiant tokią pagalbą. Daugelyje šalių taip pat pritariama tokiai socialinės apsaugos sampratai. Socialinė apsauga saugo nuo rizikos, susijusios su industrinės visuomenės atsiradimu ir vystymusi, arba, kitaip tariant, nuo socialinės rizikos.³

Socialinių mokslų daktaras, profesorius R. Lazutka socialinę apsaugą apibrėžia kaip „politikos priemones, kuriomis siekiama apsaugoti asmenis esant įvairioms gyvenimo situacijoms ir sąlygoms, kuriose iškyla asmens pragyvenimo pavojus“⁴.

Socialinės apsaugos apibrėžimus pateikia ir profesoriai A. Sinfieldas (angl. – *Andrian Sinfield*) bei J. Berghmanas (angl. – *Jos Berghman*). Pastarasis socialinę apsaugą suvokia kaip žmogaus apsaugą nuo žalos jam pačiam. O štai A. Sinfieldas socialinę apsaugą apibūdina kaip visapusišką žmogaus apsaugą nuo lėšų praradimo⁵.

Nagrinėjamos temos atžvilgiu artimiausias būtų toks socialinės apsaugos apibrėžimas: „įstatymais nustatyta socialinių, ekonominių priemonių sistema, užtikrinanti lėšų ir paslaugų teikimą tiems asmenims, kurie įstatymų numatytais atvejais dėl senatvės, invalidumo (negalios), mirties, ligos, motinystės (tėvystės), artimųjų globos, nedarbo, nepritekliaus ir kitų šeimos aplinkybių praranda pajamas, turi papildomų išlaidų arba negali pakankamai savęs arba savo šeimos aprūpinti iš darbo arba kitokių pajamų“⁶.

¹ GUOGIS, Arvydas. Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos. *Socialinis darbas*, 2008, nr. 7(2), p. 31.

² GUŠINSKIENĖ, Jūratė. *Sociologijos įvadas: struktūrinės loginės schemas ir komentarai*. Mokomoji knyga. Kaunas: Technologija, 2001, p. 6.

³ TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai: vadovėlis*. Vilnius: MRU leidykla, 2001, p. 7.

⁴ LAZUTKA, R. *Žmogaus socialinė raida: vadovėlis*. Vilnius: Homo liber. 2001, p. 133-134.

⁵ PIETERS, Danny. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eugrimas, 1998, p. 12.

⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I d. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 474.

Kai kuriose šalyse socialinės apsaugos apibrėžimas yra pateiktas įstatymuose, tačiau yra šalių, kurių teisės aktuose tokia sąvoka apskritai nėra įtvirtinta. Šiai šalių grupei priskiriama ir Lietuva. Tarptautinė teisė socialinės apsaugos sąvokos taip pat nepateikia. Taip padaryta tikslingai, nes rasti visapusi apibrėžimą, tinkantį visoms valstybėms būtų ypač sunku. Priežastis, žinoma, yra ta, kad kiekviena valstybė savaip traktuoja, kas yra laikoma socialine apsauga nacionalinėje teisės sistemoje. Todėl dėl tarptautinės teisės aktuose pateiktos ir nacionalinėje teisėje vartojamos sampratos skirtumų gali atsirasti konkrečių išmokų traktavimo sunkumų⁷.

Visoms aptartoms socialinės apsaugos sąvokoms būdinga tai, kad socialinės apsaugos mechanizmai pradeda veikti esant tam tikroms aplinkybėms, t.y., atsiradus socialinei rizikai. Kiekvienas žmogus socialiniu požiūriu yra menkai teapsaugotas. Nė vienas nėra garantuotas, kad susidarius tam tikroms aplinkybėms, pavyks išvengti papildomų nenumatytų išlaidų ar grėsmės netekti darbo pajamų. Šios aplinkybės yra įvardijamos kaip socialinės rizikos. Socialinė rizika apibrėžiama kaip materialinės padėties pablogėjimo tikimybė dėl darbo pajamų praradimo esant svarbioms objektyvioms socialinėms priežastims, taip pat dėl papildomų išlaidų išlaikant vaikus, kitus šeimos narius, arba dėl medicininių ar socialinių paslaugų poreikio tenkinimo⁸.

Žmogus gali susidurti su šiomis socialinėmis rizikomis:

- darbo pajamų praradimas dėl senatvės, negalios, ligos, nedarbo, mokymosi (persikvalifikavimo), reabilitacijos, šeimos nario slaugos;
- išlaikymo netekimas dėl sutuoktinių skyrybų, dėl maitintojo mirties;
- specialių poreikių atsiradimas: vaikų išlaikymas, sveikatos priežiūra ir reabilitacija, mokymosi kaštai, didelės išlaidos būstui, neįgalaus žmogaus išlaikymo kaštai, artimo žmogaus išlaikymo kaštai, konsultacijų ir juridinės pagalbos išlaidos;
- nepajėgumas užsitikrinti bent minimalią socialinę – kultūrinę būtį.

Minėtos rizikos yra laikomos socialinėmis, t.y., visuomeninėmis dėl dviejų priežasčių: pirma, visuomenė jas pripažįsta kaip svarbias ir reikšmingas. Antra, asmuo arba šeima savarankiškai be visuomenės pagalbos negali susidoroti su šių socialinių rizikų pasekmėmis. Kitaip tariant, socialinę apsaugą galima suprasti kaip visapusišką žmogaus apsaugą nuo pajamų praradimo. Ši apsauga – tai piniginių išmokos socialinių rizikų atvejais. Teikiama ir nepiniginė parama žmonėms, kuriems gresia pavojus susidurti

⁷PETRYLAITĖ, Vida. Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimas: esminės sąvokos ir jų interpretavimas. *Justitia*, 2006, Nr. 1 (59).

⁸ BITINAS, A.; LITVAITIENĖ, J.; TARTILAS, J. *Socialinės apsaugos teisė: vadovėlis*. Vilnius: MRU leidykla, 2011, p. 44.

su socialine rizika arba jau susidūrusiems su ja (perkvalifikavimo kursai bedarbiams, paslaugos namuose, medicinos pagalbos priemonės ir kt.).

Lietuvoje socialinė apsauga apima tris sudėtines dalis – socialinį draudimą, socialinę paramą ir specialiąsias (papildomas) socialines išmokas⁹. Valstybinio socialinio draudimo sąvoka yra apibrėžta Valstybinio socialinio draudimo įstatymo 3 straipsnyje, kuriame nurodyta, kad valstybinis socialinis draudimas tai „socialinės apsaugos sistemos dalis, kurios priemonėmis visiškai ar iš dalies kompensuojamos apdraustiesiems asmenims ir įstatymų nustatytais atvejais jų šeimų nariams dėl draudiminių įvykių prarastos darbo pajamos arba apmokamos papildomos išlaidos“¹⁰. Socialinis draudimas finansuojamas privalomomis įmokomis, priskaitomomis nuo dirbančiųjų darbo užmokesčio. Savarankiškai dirbantys moka fiksuotą sumą ir/ar įmoką nuo apmokestinamųjų pajamų. Socialinio draudimo (išskyrus sveikatos draudimą) įmokos surenkamos į savarankišką Valstybinio socialinio draudimo fondą.

Socialinė parama – tai įstatymais nustatyta socialinių, ekonominių priemonių visuma, apimanti piniginę paramą ir socialines paslaugas, teikiamas jų reikalingiems asmenims. Piniginė socialinė parama teikiama įvairiomis pašalpomis arba kompensuojant tam tikras gyventojų išlaidas.

1.2. Nedarbas – vienas iš socialinės rizikos veiksnių

Kaip jau buvo minėta, įstatymų leidėjas kaip vieną iš pagrindinių socialinės rizikos veiksnių numato nedarbą. Turbūt nereikia įrodinėti, kiek svarbus darbas šiuolaikinio žmogaus gyvenimui. S. Freudui (1930) darbas – tai stipriausia žmogaus jungtis su realybe, S. D. Harding ir E. J. Hikspors (1995), S. A. Ruiz Quintanilla ir B. Wilpert (1998) straipsniuose darbas traktuojamas kaip ašis, apie kurią sukasi visas žmogaus gyvenimas, pagal kurią struktūruojamas mūsų laikas ir gyvenimo etapai. Europos vertybių tyrimai rodo, kad daugumai Europos šalių gyventojų darbas yra antra svarbiausia gyvenimo sritis (po šeimos)¹¹. Dirbdamas žmogus praleidžia didžiąją laiko dalį. Darbu jis užsitikrina sau pragyvenimą. Taigi darbas yra esminė žmogaus charakteristika¹².

Todėl darbo netekimas yra traktuojamas kaip vienas iš socialinės rizikos veiksnių. Tai padėtis, kai asmuo ne savo noru neturi mokamo darbo ir, būdamas darbingas, negali jo rasti. Nedarbo sąvoka (angl. – *unemployment*) buvo pradėta vartoti tik XIX a. pabaigoje. Ankstesniuose veikaluose nedarbas buvo apibūdinamas kaip darbo stoka, priverstinis

⁹ GUOGIS, Arvydas. Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos. *Socialinis darbas*, 2008, nr. 7(2), p. 27.

¹⁰ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 171 – 6295.

¹¹ JUKNEVIČIUS, Stanislovas. *Besivienijanti Europa*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Kultūros, filosofijos ir meno institutas, 2003, p. 41.

¹² MATULIONIS, A. V., *Sociologija: vadovėlis*. Vilnius: Homo Libris, 2001.

dykinėjimas ir pan. (angl. – *want of employment, involuntary idleness*). Šiuo metu literatūroje nedarbas apibrėžiamas kaip „rinkos ekonomikos šalims būdingas socialinis reiškinys, kurio esmė ta, kad dalis šalies gyventojų, galinčių ir norinčių dirbti samdomąjį darbą, neturi darbo“¹³.

Nedarbo kaip vienos iš opiausių problemų visame pasaulyje iki šiol nėra išsprendusi nei viena valstybė. Pasiėkęs tam tikrą kritinį (ekonomistų ir sociologų dar tiksliai neapskaičiuota) lygį, nedarbas gali sukelti neigiamas ekonomines ir socialines pasekmes valstybei, visuomenei ir atskiriems žmonėms. Pirmiausia nedarbas: yra sunki našta šalies ekonomikai; mažėja surenkamų įmokų į valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo (toliau – „Sodros“) biudžetą; daugėja neapdraustų privalomuoju sveikatos draudimu asmenų skaičius, dirbantys asmenys turi išlaikyti bedarbius; auga sergamumas ir pirminis neįgalumas; dėl sunkios šeimų materialinės padėties mažėja gimstamumas, sparčiau sensta visuomenė; auga kvalifikuotos darbo jėgos „nutekėjimas“ į užsienį; gausėja darbo santykius reglamentuojančių įstatymų pažeidimų; daugėja kolektyvinių konfliktų (streikai, piketai, mitingai ir pan.), didėja nusikalstamumo augimo galimybė ir kt. Tokios yra įvardijamos nedarbo plačiaja prasme pasekmės, t.y., socialiniai – ekonominiai padariniai. Tačiau nedarbas turi tiesioginį poveikį ir pačiam žmogui: patiriami finansiniai sunkumai, prarandama kvalifikacija, žmogus kenčia psichologiškai.

Per Lietuvos nepriklausomybės dvidešimtmetį šalies darbo rinka buvo iš esmės restruktūrizuota. Dėl to itin sumažėjo dirbančiosios visuomenės dalis, o kartu išaugo ir bedarbių bei pensininkų skaičius. Taigi anksčiau praktiškai nežinomas nedarbo reiškinys tapo viena aktualiausių socialinių problemų¹⁴. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, įvykę nauji politiniai ir ekonominiai pertvarkymai, susiję su ūkio restruktūrizacija, privatizacija, rinkos santykių plėtra ir kitais vidaus bei išorės veiksmais sukėlė ženklų ūkio nuosmukį buvusiam valstybiniame sektoriuje, kas nulėmė ryškų užimtumo mažėjimą ir nedarbo augimą. Greta ekonominių priemonių formuojant kardinalius darbo rinkos politikos uždavinius, turinčius tikslą subalansuoti darbo rinkos pasiūlą ir paklausą bei skatinti gyventojų užimtumą, reikėjo sukurti ir teisinius mechanizmus, užtikrinančius šių uždavinių įgyvendinimą. Persiorientuojant į rinkos ekonomiką, kuri be darbo rinkos negali veikti, teko pakeisti ir socialistinėje sistemoje egzistavusią „visiško gyventojų užimtumo“ sąvokos sampratą. Taigi Lietuvoje buvo priimti pirmieji teisės aktai, numatantys garantijas asmenims, kurie ne dėl nuo jų priklausančių priežasčių negali dirbti ir dėl šios priežasties gauti darbo užmokesčio.

¹³ *Ekonomikos terminai ir sąvokos*: mokomasis žodynas. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto Ekonomikos katedra, 1999, p. 107.

¹⁴ MATULIONIS, A. V., *Europa ir mes*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: 2001, p. 161-162.

1.2. Socialinės apsaugos nedarbo rizikos atveju teisinis reguliavimas Lietuvoje

Svarbiausias, bei aukščiausią teisinę galią turintis mūsų šalies dokumentas – Lietuvos Respublikos Konstitucija. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 52 straipsnyje pateikta bendra norma dėl socialinės apsaugos: „Valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais“¹⁵. Konstitucijos 52 straipsnio formuluotė „valstybė laiduoja“ *inter alia* reiškia, jog įvairios socialinės paramos rūšys garantuojamos tiems asmenims ir tokiais pagrindais, kurie nustatyti įstatymais; kad atskiros socialinės paramos rūšys, asmenys, kuriems skiriama socialinė parama, socialinės paramos skyrimo ir mokėjimo pagrindai, sąlygos, dydžiai gali būti nustatyti tik įstatymu; kad socialinės paramos santykių įstatymais yra viena svarbiausių konstitucinės teisės į socialinę paramą garantijų¹⁶.

Kituose Konstitucijos straipsniuose yra įtvirtinta valstybės laiduojama socialinė apsauga esant konkrečioms socialinėms rizikoms. Socialinę apsaugą nedarbo rizikos atveju garantuoja Konstitucijos 48 straipsnis, kuris teigia, kad „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.“ Taigi pasireiškus nedarbo rizikai kiekvienas žmogus turi teisę į Konstitucijoje įtvirtintą socialinę apsaugą nedarbo atveju – tai viena efektyviausių socialinės gynybos nuo nedarbo priemonių.¹⁷

Iš esmės visuose TDO dokumentuose įtvirtintos nuostatos, kurios skelbia darbo laisvę, galimybę laisvai pasirinkti veiklos rūšį ir profesiją ir numato teisę į socialinę apsaugą nuo nedarbo. Lietuva yra ratifikavusi TDO konvenciją Nr. 122 „Dėl įdarbinimo politikos“ (1965 m.), konvenciją Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ (1948 m.), kurios reikalauja, kad kiekviena valstybė vykdytų aktyvią politiką, siekdama skatinti produktyvų ir laisvai pasirenkamą darbą. Tai turi būti daroma konsultuojantis su darbdavių ir darbuotojų organizacijomis. Be to, valstybė turi imtis efektyvių veiksmų ir priemonių nedarbui koordinuoti ir efektyviai įdarbinimo politikos sistemai sukurti. Šalyje taip pat turi veikti efektyvi socialinių priemonių, taikomų nedarbo rizikos atveju, sistema, nes, kad ir kokia efektyvi būtų valstybės vykdoma užimtumo skatinimo politika, visuomet atsiras žmonių, tam tikru gyvenimo periodu neturinčių darbo, o tokiais žmonėmis

¹⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucija, Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

¹⁶ LAPINSKAS, Kęstutis. Asmens socialinių teisių apsaugos klausimai Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje In *Asmens socialinės teisės konstitucinių teismų jurisprudencijoje*. Konferencijos medžiaga. Dubingiai, 2006. Prieiga per internetą : < <http://www.lrkt.lt/PKonferencijose/08.pdf> >

¹⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I d. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p.433.

valstybė privalo pasirūpinti ir padėti jiems grįžti į darbo rinką.¹⁸ Taip pat paminėtina yra TDO konvencija Nr. 102 (1952 m.) „Dėl minimalių socialinės apsaugos garantijų“. Nors mūsų šalis ir nėra jos ratifikavusi, tačiau šio dokumento pagrindu buvo priimti kiti Europos Sąjungos dokumentai (pvz. Tarybos reglamentas (EEB) Nr. 1408/71 ir kt.), kurių normos taikomos ir Lietuvoje. Minėta konvencija svarbi tuo, kad joje numatyti atvejai, pripažinti socialinės rizikos rūšimis, kurių atveju valstybės savo gyventojams numato tam tikras socialinės apsaugos priemones¹⁹.

Be jau minėtų TDO konvencijų, reglamentuojančių socialinę apsaugą nedarbo rizikos atveju, vienu iš svarbiausių Europos dokumentų socialinėms žmogaus teisėms įtvirtinti buvo Europos Tarybos 1961 m. priimta ir 1996 m. pataisyta Europos socialinė chartija²⁰, kurią Lietuva ratifikavo 2001 m. Ši Chartija garantuoja net 31 socialinę teisę. Valstybė gali tapti Europos socialinės chartijos dalyve, priėmusi įsipareigojimus laikytis tam tikro Chartijoje nurodyto teisių minimumo. Joje įtvirtinti žmogaus teisių į socialinę apsaugą standartai. Šios Chartijos 12 straipsnyje deklaruojama: siekiamos garantuoti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į socialinę apsaugą. Šalys įsipareigoja: 1) sukurti arba toliau plėtoti socialinės apsaugos sistemą; 2) garantuoti tinkamo lygio socialinės apsaugos sistemą, bent tokio lygio, kuris yra būtinas Europos socialinės apsaugos kodeksui ratifikuoti (šio punkto Lietuva neratifikavo); 3) stengtis, kad socialinės apsaugos sistema nuolat tobulėtų, pasiektų aukštesnį lygį; 4) imtis priemonių sudarant atitinkamus dvišalius ar daugiašalius susitarimus ar kitais būdais ir nepažeidžiant sąlygų, nustatytų tokiuose susitarimuose, kad būtų garantuota: a) kitų šalių piliečių ir savo valstybės piliečių vienoda teisė į socialinę apsaugą, įskaitant pagal socialinės apsaugos įstatymus teikiamų lengvatų išsaugojimą, nepriklausomai nuo asmenų, kurie naudojami teise į socialinę apsaugą, judėjimo šalių teritorijose; b) teisių į socialinę apsaugą suteikimas, išsaugojimas ir atnaujinimas tokiomis priemonėmis, kaip draudimo ar darbo stažo, įgyto pagal kiekvienos šalies įstatymus, susumavimas²¹.

Prisijungimas prie Europos pataisytosios socialinės chartijos, suprantama, nesukūrė materialinės ir socialinės gerovės, tačiau tapo stimulu ir stabilumo garantu saugant žmonių socialines teises, tarp jų ir teisę į tinkamą socialinę apsaugą nedarbo rizikos atveju. Chartijoje prisiimtų įsipareigojimų vykdymas kontroliuojamas valstybėms kartą per dvejus metus siunčiant Europos Tarybos Generaliniam Sekretoriui pranešimą.

¹⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I d. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 433.

¹⁹ PETRYLAITĖ, Vida. Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo srities nustatymo problematika reglamentuojant kai kurias Lietuvos socialinės apsaugos išmokas. *Justitia*, 2008, Nr. 8 (110).

²⁰ Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios. 2001, Nr.49-1704.

²¹ Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Pažymėtina, kad kai kurios socialinės apsaugos rūšys yra susijusios ir su tam tikromis pareigomis, pvz.: teisę į socialinį draudimą įgyja asmenys, įstatymų nustatyta tvarka mokantys socialinio draudimo įmokas ar kai už juos mokama įstatymų nustatyta tvarka²². Nedarbo socialinio draudimo išmokas reglamentuojantys pagrindiniai teisės aktai yra šie: Europos Parlamento ir Tarybos reglamentai (EB) Nr. 883/2004, Nr. 987/2009, Europos Tarybos reglamentai (EEB) Nr. 1408/71, Nr. 574/72, Europos Sąjungos Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo reglamentų nuostatų, susijusių su teisės į nedarbo socialinio draudimo išmokas išsaugojimu ir draudimo laikotarpių sumavimu, įgyvendinimo tvarkos aprašas.

Konstitucijos 48 straipsnyje įtvirtinta valstybės garantuojamos socialinės apsaugos nedarbo atveju nuostata gali būti įgyvendinama remiantis gana skirtingomis koncepcijomis, pasirenkant įvairius teisinius mechanizmus ir priemones. Šiuo metu pagrindiniai įstatymai, kuriuose nustatytas Konstitucijos 48 straipsnyje laidojamos socialinės apsaugos nedarbo atveju įgyvendinimo mechanizmas, yra šie: Valstybinio socialinio aprūpinimo sistemos pagrindų įstatymas, Nedarbo socialinio draudimo įstatymas, Užimtumo rėmimo įstatymas, Piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas ir kt.

Vykdydama įstatymais suteiktus įgaliojimus, Vyriausybė ir kitos vykdomosios valdžios institucijos priima atitinkamus poįstatyminius teisės aktus. Poįstatyminiai aktai – norminiai teisės aktai, priimami įstatymo pagrindu, juos sukonkretinantys ir užtikrinantys jų vykdymą. Tokių aktų, susijusių su socialinės apsaugos įgyvendinimu yra ne viena dešimtis.

Socialinės apsaugos sistemos teisinis reglamentavimas mūsų šalyje yra pakankamai painus, siekiant surasti konkrečią normą tenka išanalizuoti ne vieną teisės aktą. Akivaizdu, kad toks teisinio reguliavimo mechanizmas turi būti koreguojamas. Manau, kad socialinės apsaugos sistemą reglamentuojantys teisės aktai turėtų būti inkorporuoti į vieną rinkinį pagal institutus. Tai yra sunkus, daug laiko bei pastangų užimantis procesas, tačiau tai padėtų lengviau orientuotis įstatymų normose, neliktų perteklinio reguliavimo.

²²BIRMONTIENĖ, T.; JARAŠIŪNAS, E.; KŪRIS E.; MAKSIMAITIS, M.; MESONIS, G.; NORMANTAS, A.; PUMPUTIS, A.; VAITIEKIENĖ, E.; VIDRISKAITĖ, S.; ŽILYS, J., *Lietuvos konstitucinė teisė: vadovėlis*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001, p.335-336.

2. Socialinės apsaugos priemonės taikomos nedarbo atveju Lietuvoje

2.1. Socialinės apsaugos priemonių taikymo atvejai bei priemonių rūšys

Prieš pradėdant analizuoti socialinės apsaugos priemones, taikomas esant nedarbiui, svarbu išsiaiškinti, kokie žmonės mūsų šalyje laikomi bedarbiais ir kurių atžvilgiu minėtos priemonės gali būti taikomos. Bedarbio sąvoka yra svarbus teisinis elementas, nuo kurio priklauso ne tik nedarbo lygio nustatymas, bet ir užimtumo užtikrinimo organizacinės bei teisinės formos ir bedarbiams valstybės numatytos socialinės bei ekonominės garantijos.

2000 m. rugsėjo 7 d. Komisijos Reglamente (EB) Nr. 1897/2000 įgyvendinančiame Tarybos reglamentą (EB) Nr. 577/98 dėl darbo jėgos atrankinio tyrimo organizavimo Bendrijoje, apibrėžiant nedarbo sąvoką, yra sukonkretinta, kurie šalies gyventojai priskirtini bedarbiams: priskiriami 15-74 metų amžiaus asmenys, kurie neturi darbo, t.y., neturi apmokamo arba savarankiško darbo ir nedirba (vieną valandą ar ilgiau), tačiau šie asmenys gali dirbti, t.y., gali pradėti dirbti apmokamą darbą artimiausiu metu ir aktyviai ieško darbo, imasi konkrečių veiksmų apmokamam arba savarankiškam darbui susirasti. Minėtiems konkretiems veiksams priskiriami šie veiksmai: ryšių su valstybine darbo birža palaikymas ieškant darbo, nesvarbu, kas ėmėsi tokios iniciatyvos (jeigu registracija pratęsiama tik dėl administracinių priežasčių, tai nelaikoma aktyviu veiksmu); ryšių su privačia agentūra (laikino įdarbinimo agentūra, darbuotojų paieškos ir atrankos paslaugas teikiančia įmone ir t.t.) palaikymas ieškant darbo; tiesioginis kreipimasis į darbdavius; darbo ieškojimas per draugus, gimines, sąjungas ir t.t.; darbo paieškos skelbimų pateikimas ir reagavimas į darbo pasiūlos skelbimus; darbo pasiūlos skelbimų nagrinėjimas; įdarbinimo testų ar egzaminų laikymas arba dalyvavimas darbo pokalbiuose; žemės, patalpų arba įrengimų ieškojimas; paraiškų leidimams, licencijoms ar finansinėms lėšoms gauti pateikimas²³.

Bedarbio sąvoka yra įtvirtinta ir Užimtumo rėmimo įstatymo 2 straipsnyje: Bedarbiai – nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat individualių įmonių, kurioms Juridinių asmenų registre yra suteiktas likviduojamos įmonės statusas, savininkai, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse²⁴. Lietuvos įstatyme

²³ 2000 m. rugsėjo 7 d. Komisijos Reglamentas (EB) Nr. 1897/2000 įgyvendinantis Tarybos reglamentą (EB) Nr. 577/98 dėl darbo jėgos atrankinio tyrimo organizavimo Bendrijoje, apibrėžiant nedarbo sąvoką.

²⁴ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2009, Nr. 86-3638.

pateikta sąvoka nėra tokia konkreti bei plati kaip suformuluota Europos Sąjungos (Toliau – ES) teisės aktuose, tačiau ji neprieštaruja ES teisei.

Tad pretenduoti į nedarbo socialinio draudimo išmokas bei įgyti teisę į kitas paslaugas gali tik asmenys, patenkantys į įstatymo apibrėžtą visuomenės grupę bei atitinkantys įstatymo nustatytus požymius. Taigi bedarbiai yra asmenys:

- 1) nedirbantys, tačiau esantys darbingo amžiaus ir darbingi;
- 2) nesimokantys dieninio mokymo įstaigose;
- 3) individualių įmonių, kurioms Juridinių asmenų registre yra suteiktas likviduojamos įmonės statusas, savininkai;
- 4) užsiregistravę gyvenamosios vietos darbo biržoje kaip ieškantys darbo;
- 5) pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Nedirbančiais laikomi neturintys darbo (preziumuojama pagal darbo sutartį) ir negaunantys uždarbio dėl ne nuo jų priklausančių priežasčių, buvę apdrausti įstatymų nustatyta tvarka nedarbo draudimu ir turintys draudžiamųjų pajamų asmenys, nepriklausomai nuo to ar jie turi bedarbio statusą, ar ne. Ndirbantiems (ieškantiems darbo) priskiriami ir darbo biržose užsiregistravę pensinio amžiaus asmenys, tačiau jie bedarbio statuso neturi.

Darbingo amžiaus asmenys pagal Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 3 straipsnio 5 punktą – asmenys nuo 16 metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės amžiaus²⁵. Darbingas amžius griežtai neapibrėžia gyventojų ekonominio aktyvumo, nes faktiškai dirba ir kai kurie nedarbingo amžiaus gyventojai (pensininkai, paaugliai).

Darbingumas – tai nuo sveikatos būklės priklausantis žmogaus gebėjimas ir galimybė dirbti darbus, nereikalaujančius specialių žinių, kvalifikacijos ir įgūdžių. Asmenys gali būti darbingo amžiaus, tačiau dėl neigumo yra sumažėjęs jų dalyvavimas darbinėje veikloje. Neįgalumo ir darbingumo tokiems asmenims lygį remiantis Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymu²⁶ nustato Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba.

Darbingi asmenys – tai darbingumo nepraradę darbingo amžiaus sveiki žmonės (jais kartais gali būti ir kai kurie neįgalieji) ir nedarbingo amžiaus dirbantieji. Tuo tarpu nedirbančios moterys, nėštumo ir gimdymo laikotarpiu turinčios nedarbingumo pažymėjimą, laikomos nedarbingomis ir todėl bedarbėmis neregistruojamos. Tokiu būdu negalima tapatinti darbingų asmenų ir darbingo amžiaus žmonių sąvokų.

²⁵ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.

²⁶ Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2004, Nr. 83-2983.

Asmenys, nesimokantys dieninėse mokymo įstaigose nepriklausomai nuo jų mokymo įstaigos profilio, pripažįstami bedarbiais.

Individualių įmonių, kurioms Juridinių asmenų registre yra suteiktas likviduojamos įmonės statusas, savininkai. Individuali įmonė gali būti likviduojama Civilinio kodekso nustatytais juridinių asmenų likvidavimo pagrindais ir tvarka. Nuo sprendimo likviduoti individualią įmonę priėmimo dienos individuali įmonė įgyja likviduojamos individualios įmonės statusą. Įregistravus pranešimą apie likvidavimą juridinių asmenų registre, individuali įmonė laikoma likviduojama. Tai lemia specialų likviduojamo juridinio asmens statusą ir likvidatoriaus uždavinį – veiksmingai per kiek įmanoma trumpesnę laiką nutraukti juridinio asmens veiklą. Nuo jo paskyrimo dienos individualios įmonės likvidatorius įgyja individualios įmonės vadovo teises ir pareigas. Likviduojamas juridinis asmuo gali sudaryti tik tuos sandorius, kurie susiję su juridinio asmens veiklos nutraukimu arba kurie numatyti sprendime likviduoti juridinį asmenį. Todėl visiškai pagrįstai 2010 m. Lietuvos įstatymų leidėjas į bedarbio sąvoką įtraukė aptariamą bedarbio požymį, nes likviduojamos individualios įmonės savininkas jokios ūkinės veiklos nebevykdo.

Bedarbio statusas suteikiamas tik *įregistravus ieškantį darbo asmenį* valstybinėje užimtumo tarnyboje – gyvenamosios vietos teritorinėje darbo biržoje. Ieškantis darbo plačiąja prasme – yra kiekvienas žmogus, besistengiantis susirasti darbą bet kokių būdu ir nebūtinai besikreipiant į darbo biržą, tačiau tokiu atveju jis neįgyja bedarbio statuso.

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 sustabdomas arba bedarbis netenka šio statuso.

Kaip jau buvo minėta, mūsų šalies Konstitucijoje yra įtvirtinta, kad nedarbo atveju asmuo įgyja teisę į socialinę apsaugą. Nedarbo rizikos atveju asmeniui, atitinkančiam bedarbio sąvokos požymius, taikomos socialinės apsaugos priemonės. Tai viešųjų (remiamų valstybės ir savivaldybių) priemonių visuma taikoma nedarbo atveju. Nedarbo atveju socialinė apsauga apima pasyvias (nedarbo socialinio draudimo išmoka, pinigine socialinė parama) ir aktyvias (profesinis mokymas, viešieji darbai ir kt.) darbo rinkos politikos priemones.

Aktyvios socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju – tai kompleksas priemonių, didinančių bedarbių konkurentiškumą darbo rinkoje, padedančių jiems greičiau grįžti į aktyvią darbinę veiklą. Ji grindžiama principu, jog žmogus pats turi

užsidirbti savo ir šeimos pragyvenimui, o valstybė sudaro prielaidas jo užimtumui: tarpininkauja įdarbinant, remia profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, gyventojų teritorinį mobilumą, savarankišką užimtumą kuriant individualų verslą, organizuoja viešuosius darbus, teikia subsidijas ir mokesčių lengvatas darbdaviams, kurie sukuria naujų darbo vietų bedarbiams, ir t.t.

Pasyvios socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju – tai kompensacinis mechanizmas bedarbiams, vykdomas valstybės, vietos savivaldybių, socialinio draudimo fondų ir kitų viešojo sektoriaus subjektų, kuris nustato kompensacijų bedarbystės atveju sąlygas, formas, apimtį ir iš anksto garantuoja dirbantiems apsaugą nuo nedarbo. Ši priemonių rūšis apima tokias priemones, kaip darbuotojų socialinis draudimas nuo nedarbo, bedarbio pašalpos skyrimo sąlygų, jos dydžio nustatymą ir mokėjimą, kitokią materialinę paramą pinigais ar natūra bedarbiams ir jų šeimoms, kuri užtikrina jiems bent minimalų gyvenimo lygį, išsaugo jų sveikatą ir nesumažina įsidarbinimo galimybių ateityje.

Santykis tarp aktyvių ir pasyvių socialinės apsaugos priemonių – jų apimtis, kokybė ir efektyvumas – gali skirtis atskirose šalyse. Vienodai efektyvi gali būti tiek aktyvi (pvz., Skandinavijos šalyse), tiek pasyvi (pvz., JAV) socialinės apsaugos politika nedarbo rizikos atveju. Tai priklauso nuo konkrečių šalies ar jos atskiro regiono sąlygų. Konkrečios priemonės, kuriomis aktyvi ir pasyvi socialinės apsaugos politika nedarbo atveju įgyvendinama atskirose šalyse, yra daugiau ar mažiau tradicinės, o skiriasi tik jų panaudojimo mastas, aprėptis ir formos. Tai, kad tiek pasyvios, tiek aktyvios priemonės Lietuvoje yra reikalingos rodo Lietuvos darbo biržos duomenys: Lietuvos darbo biržos duomenų registre 2012 m. sausio 1 d. buvo 227,1 tūkst. bedarbių – tai sudaro 11 proc. visų šalies darbingo amžiaus gyventojų²⁷. Taigi visiems šiems asmenims yra reikalinga vienokia ar kitokia pagalba.

Mūsų šalyje socialinės apsaugos priemonės, taikomas nedarbo atveju, galima priskirti darbo rinkos politikos priemonėms. Tačiau šiuo metu nyksta aiški takoskyra tarp darbo rinkos politikos ir socialinės apsaugos politikos. Atrodo, kad šių politikų suartėjimas vyksta abiem kryptimis – užimtumą skatinančios priemonės vis labiau orientuojamos į žmogaus socializaciją, asmeninę raidą, socialinius įgūdžius ir pan.²⁸ Todėl šiame darbe analizuojant socialinės apsaugos priemones, taikomas nedarbo rizikos atveju, jos tam tikrais atvejais sutaps su darbo rinkos politikos priemonėmis.

²⁷ Lietuvos darbo birža. *2011 metų pabaigoje tendencijos darbo rinkoje – geresnės nei jų pradžioje*. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6438>>

²⁸ OKUNEVIČIŪTĖ – NEVERAUSKIENĖ, Laima; MOSKVINA, Julija. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija. Sociologija*, 2010, nr. 2, p. 101

2.2. Pasyvios socialinės apsaugos priemonės:

2.2.1. Nedarbo socialinio draudimo išmoka

Kaip jau buvo minėta viena iš socialinės rizikos ir socialinio draudimo rūšių yra nedarbas. Nedarbas yra tada, kai asmuo ne savo noru neturi mokamo darbo ir, būdamas darbingas, negali jo rasti. Todėl socialinės apsaugos sistemoje įvestos socialinio draudimo išmokos (kitaip dar vadinamos bedarbio išmokos)²⁹.

Nedarbo socialinis draudimas reglamentuojamas 2003 m. gruodžio 16 d. Nedarbo socialinio draudimo įstatyme. Šiame įstatyme nustatyti nedarbo socialinio draudimo teisiniai santykiai, asmenų, kurie draudžiami nedarbo draudimu, kategorijos, teisė į nedarbo socialinio draudimo išmoką, jos skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygos, šios draudimo rūšies finansavimas, administravimas ir atsakomybė.

Nedarbo draudimo išmokas skiria ir moka Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Lietuvos darbo birža) per teritorines darbo biržas³⁰.

Teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką asmuo įgyja jei yra užsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje bedarbiu ir negavo pasiūlymo darbui, atitinkančio jo profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę, ar pasiūlymo dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymo. Teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką turi asmenys, kurie:

- iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje turi ne mažesnę kaip 18 mėn. nedarbo draudimo stažą per paskutinius 36 mėn.;
- yra atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, dėl nepriklausančių nuo darbuotojo aplinkybių bei darbdavio bankroto atveju;
- baigė privalomąją nuolatinę pradinę karo tarnybą ar alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą arba buvo atleisti iš šių tarnybų ištarnavę ne mažiau kaip pusę nustatyto laiko³¹.

Asmenims, kurie mokosi pagal dieninę ar nuolatinę mokymosi formą arba turi įregistruotą individualią įmonę, ūkininko ūkį, yra registruoti ūkininko partneriu ar žemės ūkio veiklos subjektu, yra gavę verslo liudijimą ar individualios veiklos pažymėjimą arba turi sudarę autorinę sutartį, registruojantis teritorinėje darbo biržoje bedarbio statusas nesuteikiamas ir nedarbo socialinio draudimo išmoka neskiriama.

²⁹ BITINAS, A. ;LITVAITIENĖ, J.; TARTILAS, J, *Socialinės apsaugos teisė: vadovėlis*. Vilnius: MRU leidykla, 2011, p. 237.

³⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. gruodžio 24 d. nutarimu Nr. 1656 patvirtinti Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatai. Valstybės žinios, 2004, Nr. 186-6930.

³¹ Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.

Nedarbo socialinio draudimo išmoka skiriama nuo aštuntos po įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos, išskyrus šiuos atvejus:

- atleistiems iš darbo dėl darbuotojo kaltės, nedarbo socialinio draudimo išmoka skiriama praėjus 3 kalendoriniams mėnesiams nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos;
- bedarbiui, atleistam iš darbo (tarnybos) ir gavusiam išėtinę išmoką arba šalių susitarimu kompensaciją, nedarbo socialinio draudimo išmoka skiriama ne anksčiau kaip praėjus tiek kalendorinių mėnesių po darbo sutarties nutraukimo (atleidimo iš tarnybos), už kiek mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išėtinė išmoka arba kompensacija jam buvo išmokėta;
- bedarbiams, gaunantiems ligos, profesinės reabilitacijos, motinystės, tėvystės ar motinystės (tėvystės) socialinio draudimo pašalpą, paskirtą iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos, nedarbo socialinio draudimo išmoka skiriama ne anksčiau, negu baigiasi šių pašalpų mokėjimo laikas.

Teisė į nedarbo socialinio draudimo išmoką nėra absoliuti Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 9 straipsnyje numatyta, kad nedarbo socialinio draudimo išmoka neskiriama, jei:

- asmuo atsisakė siūlomo darbo, atitinkančio jo profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę;
- be pateisinamų priežasčių atsisakė dalyvauti individualiame užimtumo veiklos plane (toliau – užimtumo planas) numatytoje aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse;
- be pateisinamų priežasčių nustatytu laiku neatvyko į teritorinę darbo biržą priimti pasiūlymo dirbti arba dalyvauti užimtumo plane numatytoje aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse;
- asmuo atsisakė siūlomo sveikatos patikrinimo, kad būtų nustatytas tinkamumas darbui.

Nedarbo socialinio draudimo išmokos dydis pastaraisiais metais yra dažnas diskusijų objektas: svarstoma ar išmoka nėra per didelė, ar ji mokama ne per ilgai. Pagal šiuo metu galiojančių teisės aktų nuostatas maksimali bedarbio pašalpa negali būti didesnė nei 650 litų, minimali – 350 litų. Nedarbo draudimo išmoka apskaičiuojama kaip pastovios ir kintamos dalių suma. „Nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė priklauso nuo bedarbio nedarbo draudimo stažo, įgyto iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos. Jei nedarbo draudimo stažas mažesnis negu 25 metai, nedarbo draudimo išmoka mokama 6 mėnesius, jei stažas yra nuo 25 iki 30 metų – 7 mėnesius, jei

nuo 30 iki 35 metų – 8 mėnesius, jei 35 metai ir daugiau – 9 mėnesius³². Pirmus 3 mėnesius mokama visa nedarbo išmoka, likusį išmokos mokėjimo laikotarpį – pastovi nedarbo draudimo išmokos dalis ir pusė kintamos nedarbo išmokos dalies.

Diskusijose apie nedarbo išmokos trukmę, atsižvelgiant į lanksčią darbo rinką arba užimtumą ir nedarbą, paprastai pabrėžiama, kad išmokos trukmė turi būti adekvati, t.y., nei per ilga, kad bedarbiu ar ekonomiškai neaktyviu žmogus būtų kuo trumpiau. Tačiau trukmės adekvatumas nėra apibūdinamas kiekybine išraiška, todėl įvairiose šalyse jis skirtingai traktuojamas³³. Kalbant apie bedarbio pašalpą ji dažnai lyginama su minimalia alga. Šiuo metu minimalus darbo užmokestis yra 800 litų³⁴, atskaičius mokesčius ši suma sumažėja iki 670 litų, o tai reiškia, kad bedarbis pirmus 3 nedarbo mėnesius gauna beveik tiek pat pajamų, kiek ir minimalią algą uždirbantis asmuo. Toks mažas skirtumas tarp darbo užmokesčio ir bedarbio pašalpos daro neigiamą įtaką užimtumo augimui, tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad skurdo riba mūsų šalyje 2010 m. buvo 701 litas per mėnesį, taigi, tiek minimalią algą, tiek bedarbio pašalpą gaunantys asmenys mūsų šalyje gyvena žemiau skurdo rizikos ribos (skurdo rizikos riba – sąlyginis pajamų dydis, už kurį mažesnes disponuojamąsias pajamas gaunantys namų ūkiai priskiriami prie skurstančiųjų³⁵). Šie skaičiai leidžia teigti, kad nedarbo socialinio draudimo išmokos nėra per didelės. Akivaizdu, kad mūsų šalyje minimalus darbo užmokestis yra per mažas, todėl svarstant bedarbio pašalpos sumažinimą turėtų būti lygiagrečiai diskutuojama apie minimalios algos didinimo galimybes.

Kitas klausimas, kylantis kalbat apie minimalią bei maksimalią bedarbio pašalpą Lietuvoje, yra per mažas skirtumas tarp minimalios bei maksimalios išmokos. Pasak Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto docento T. Davulio, turi būti ryšys tarp įmokėtos įmokos ir išmokamos sumos. Jeigu tas ryšys yra nykstamai mažas, tada gali būti peržengtas teisėtumo principas. Skirtumas tarp didžiausios ir mažiausios bedarbio pašalpos Lietuvoje balansuoja ties teisėtumo riba, nes išeina taip, kad didžiules įmokas ilgą laiką į „Sodros“ biudžetą mokėjęs žmogus netekęs darbo gauna vos ne tokią pat pašalpą, kaip ir tas, kuris į socialinio draudimo įždą atnešė menką sumą. Pasak T. Davulio, individualios įmokos ir stažo proporcija bendroje pašalpoje turi sudaryti 40-50 procentų, o likusi išmokos dalis turi būti nustatoma remiantis solidarumo principu. Tai

³² Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.

³³ MOSKVINA, Julija; SKUČINĖ, Daiva. Saugumas lanksčioje darbo rinkoje. *Socialinis darbas*, 2009, Nr. 8(2), p. 28.

³⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo. Valstybės žinios, 2005, Nr. 45-1444.

³⁵ Skurdo sąvoka ir skurdo lygis Lietuvoje. Lietuvos statistiko departamentas. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/faq/view/?id=888>>

reikštų, kad apie pusę gaunamos bedarbio pašalpos lemtų asmens sumokėti įnašai į „Sodros“ išdą, o likusi dalis būtų perskirstomoji³⁶. Taigi, svarstant nedarbo socialinio draudimo išmokos dydį, didesnis dėmesys turi būti skiriamas ne jos gretinimui su minimalia alga, bet su jos proporcingumu nustatymu.

Dabartinės bedarbio pašalpos dydis neužtikrina geros pajamų apsaugos nedarbo atveju, nepakankamai apsaugo nuo skurdo, tačiau atitinka bendras mūsų šalies ekonomines tendencijas ir bendrą šalies pragyvenimo lygį, tačiau klausimas dėl minimalios ir maksimalios išmokos proporcingumo turi būti išspręstas.

Nedarbo socialinio draudimo išmoka gali būti sustabdoma. Tai daroma esant šioms sąlygoms:

- asmenys dalyvaudami aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse gauna darbo užmokestį ar pagal Užimtumo rėmimo įstatymą mokamą mokymo stipendiją;
- informavę teritorinę darbo biržą, asmuo įsidarbino pagal terminuotą darbo sutartį ne ilgesniam kaip 6 mėn. laikotarpiui;
- asmuo gavo verslo liudijimą ne ilgesniam kaip 6 mėn. laikotarpiui.

Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 11 straipsnyje nurodytos sąlygos, kurioms esant išmokos mokėjimas nutraukiamas: asmuo atsisakė siūlomo darbo, atitinkančio jo profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę; be pateisinamos priežasties atsisakė dalyvauti užimtumo plane numatytoje priemonėje; be pateisinamos priežasties nustatytu laiku neatvyko į teritorinę darbo biržą priimti pasiūlymo dirbti arba dalyvauti užimtumo plane numatytoje priemonėje; baigėsi nedarbo socialinio draudimo išmokos mokėjimo terminas ir jis negali būti pratęstas Nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka; baigiasi leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje galiojimo laikas; asmuo įsidarbino arba dirba savarankiškai; tapo nedarbingas; mirties atveju.

Galima teigti, kad nedarbo socialinio draudimo išmoka yra pagrindinė socialinės apsaugos pasyvi priemonė taikoma nedarbo atveju. Ji bent iš dalies padeda žmogui kompensuoti nedarbo atveju prarastas pajamas. Mūsų šalyje nedarbo socialinio draudimo išmoka yra teisiškai aiškiai ir išsamiai reglamentuota, tačiau problema yra ta, kad pats išmokos dydis yra labai nedidelis, todėl pašalpą gaunantis asmuo dažnai turi teisę ir į kitokią socialinę paramą.

³⁶ SAMOŠKAITĖ, Eglė. *Eksbankininko ir buvusio kiemsargio nedarbo pašalpa – beveik vienoda? Prieiga per internetą: < <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/eksbankininko-ir-buvusio-kiemsargio-nedarbo-pasalpa-beveik-vienoda.d?id=25906617> > žiūrėta [2012-01-09].*

2.2.2. Socialinė pašalpa

Kai kurių šalių, tame tarpe ir Lietuvos, socialinės apsaugos sistema numato papildomas pašalpas, kurios nors ir nėra vadinamos bedarbio pašalpomis, tačiau yra gana glaudžiai su jomis susijusios³⁷. Mūsų šalyje šeimoms ar vieniems gyvenantiems asmenims, kurių pajamos vienam šeimos nariui yra mažesnės už valstybės remiamas pajamas (šiuo metu 350 litų) mokama socialinė pašalpa. Pašalpos dydis – 100 procentų skirtumo tarp valstybės remiamų pajamų vienam gyvenančiam asmeniui ir vidutinių vieno gyvenančio asmens pajamų per mėnesį, jei pašalpa skiriama šeimai – procentas mažinamas priklausomai nuo kartu gyvenančių skaičiaus. Pašalpa teikiama pinigineis lėšomis arba paslaugomis. Pašalpa mokama 3 mėn. Praėjus šiam laikotarpiui galima iš naujo kreiptis dėl pašalpos skyrimo. Taigi asmuo, neturintis darbo ir atitinkantis nurodytas sąlygas, gali kreiptis dėl socialinės pašalpos.

Piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas numato, kas turi teisę į socialinę pašalpą, kokias sąlygas turi atitikti asmuo (šeima) pretenduojantis į pašalpą, pašalpos dydį ir kita³⁸. Šiame teisės akte būsto šildymo išlaidų, geriamojo vandens išlaidų ir karšto vandens išlaidų kompensacijas priskiria piniginei paramai, tačiau šiame darbe jos bus nagrinėjamos kaip parama natūra, kadangi kompensacijos asmuo kaip piniginės išraiškos negauna, jam yra suteikiama kompensacija už tam tikras paslaugas.

Socialinė pašalpa iki ekonominės krizės buvo mokama labai nedideliam skaičiui gyventojų. 2008 m. buvo 37,3 tūkst. jos gavėjų (1,1 proc. visų gyventojų). Ekonominės krizės laikotarpiu jų skaičius, žinoma, staiga išaugo ir 2009 m. pasiekė 73,5 tūkst. (2,2 proc. gyventojų), o 2010 m. – 141,8 tūkst. (4,3 proc. gyventojų). Krizės laikotarpiu sparčiai auga ne tik pašalpos gavėjų skaičius, bet ir asmenų, kurių pajamos labai mažos skaičius. Nuo 2008 m. vidurio nustatyta maksimali socialinė pašalpa asmeniui buvo 315 Lt kai asmuo negauna jokių kitų pajamų.³⁹Nuo 2012 m. sausio 1 d. įsigaliojus naujai Piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymo redakcijai socialinė pašalpa vienam gyvenančiam asmeniui sudaro 100 procentų tarp valstybės remiamų pajamų vienam gyvenančiam asmeniui ir vidutinių jo pajamų per mėnesį. Tad vienam neturinčiam pajamų gyventojui skiriama 350 Lt per mėnesį pašalpa. Šeimoms socialinės

³⁷ TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai*: vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2001, p. 154

³⁸ Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2011 m., 155-7353.

³⁹ LAZUTKA, Romas. Ar socialinė parama mažina norą dirbti? In *Tarptautinių ir nacionalinių socialinės politikos ekspertų apskritojo stalo diskusija – tikslinė socialinė parama ir jos gavėjų motyvacija dirbti*. Konferencijos medžiaga. Vilnius, 2010.

Prieiga per internetą: < <http://www.undp.lt/uploads/201006/Pagrindinis%20pranesimas%20diskusijai.pdf>>

pašalpos dydis priklausys nuo narių skaičiaus. Socialinė pašalpa bendrai gyvenantiems asmenims (šeimoms) bus apskaičiuojama taip:

- pirmam kartu gyvenančiam žmogui – 100 procentų skirtumo tarp valstybės remiamų pajamų vienam asmeniui ir vidutinių šeimos pajamų vienam nariui per mėnesį;
- antram kartu gyvenančiam žmogui – 80 procentų skirtumo tarp valstybės remiamų pajamų vienam asmeniui ir vidutinių šeimos pajamų vienam nariui per mėnesį;
- trečiam ir likusiems – 70 procentų skirtumo tarp valstybės remiamų pajamų vienam asmeniui ir vidutinių šeimos pajamų vienam nariui per mėnesį.

Valstybinė socialinė parama turėtų būti tokia, kad remiamieji galėtų tenkinti būtiniausius savo poreikius (maisto, drabužių, būsto, asmeninės higienos)⁴⁰. Analizuojant, ar gaunama socialinė pašalpa užtikrina asmens (šeimos) minimalių poreikių patenkinimą, matyti, kad teisinis reglamentavimas nesudaro prielaidų užtikrinti tinkamo lėšų dydžio, reikalingo minimaliems poreikiams tenkinti, tiems asmenims (šeimoms), kurių pajamos dėl objektyvių priežasčių yra nepakankamos. Pažymėtina, kad senesnėje įstatymo redakcijoje gaunamos socialinės pašalpos dydis buvo mažesnis negu apskaičiuotas dydis minimaliems poreikiams tenkinti ir sudarė 90 procentų šios sumos. Taip pat buvo nustatyta minimali įsiregistravimo darbo biržoje trukmė ribojusi galimybę gauti socialinę pašalpą ir būsto šildymo išlaidų, išlaidų šaltam vandeniui ir išlaidų karštam vandeniui kompensacijas.⁴¹ Šią padėtį valstybė iš dalies pakoregavo nuo 2012 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatyme – priešingai nei iki to laiko galiojusioje redakcijoje, dabar teisė gauti šią socialinę išmoką darbo biržoje registruotiems bedarbiams užtikrinama be jokių papildomų sąlygų. Iki 2012 m. sausio 1 d. teisę į socialinę pašalpą turėjo darbo biržoje registruotas bedarbis, jei iki kreipimosi dėl socialinės pašalpos dienos buvo registruotas darbo biržoje ne mažiau kaip 6 mėnesius arba jam skirta nedarbo draudimo išmoka, mokymosi stipendija ar buvo dirbęs viešuosius darbus. Tačiau buvo nemažai asmenų, kurie šių sąlygų neatitiko, ir jiems buvo užkirstas kelias gauti bent minimalias pragyvenimui reikalingas išmokas.

Nors šiuo metu piniginė socialinė pašalpa vienam gyvenančiam asmeniui sudaro 100 procentų valstybės remiamų pajamų dydžio (350 Lt), tačiau ši suma sudaro tik pusę skurdo ribos, kuri 2010 metais siekė 701 Lt. „Skurdo mažinimo Lietuvoje strategijoje skurdas apibrėžiamas kaip pajamų ir kitų išteklių (fizinių, kultūrinių ir socialinių),

⁴⁰ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. gegužės 9 d. nutarimas Nr. 360 Dėl socialinės paramos koncepcijos. Valstybės žinios, 1994, Nr. 36-653.

⁴¹ Valstybinio audito ataskaita. Socialinės paramos sistema. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė, 2011 m. gegužės 9 d. Nr. VA-P-10-1-5.

užtikrinančių Lietuvos visuomenei priimtinius gyvenimo standartus, nepakankamumas.⁴², o tai reiškia, kad asmenys gyvenantys žemiau skurdo ribos, negali užsitikrinti minimalaus valstybėje nustatyto gyvenimo lygio ir dėl ribotų išteklių negali patenkinti savo būtinausių poreikių. Turint omenyje, kad piniginės socialinės pašalpos dydis sudaro pusę skurdo ribos, akivaizdu, kad valstybė neužtikrina lėšų, būtinų minimaliems poreikiams tenkinti ir atima iš nepakankamas pajamas gaunančių žmonių galimybę pragyventi ir išsaugoti žmogiškąjį orumą.

2.2.3. Natūrinė socialinė parama

Netekusiems darbo bei su juo susijusių pajamų asmenims be piniginės paramos taip pat gali būti skiriama ir natūrinė socialinė parama. Ją sudaro šios priemonės:

- išlaidų būsto šildymui ir vandens tiekimui kompensacijos;
- natūrinė socialinė parama mokiniams (pietūs mokykloje ir mokymo reikmenys);
- parama maisto produktais iš ES paramos programos⁴³.

Išlaidos būstui šildyti ir vandeniui iš dalies kompensuojamos šeimoms, turinčioms mažas pajamas. Kompensacijos apskaičiuojamos remiantis nustatytais gyvenamųjų namų ploto ir šalto bei karšto vandens kiekio vienam šeimos nariui normatyvais. Kompensacijos mokamos iš tikslinių lėšų, numatytų savivaldybių biudžetams iš valstybės biudžeto, ir savivaldybių biudžetų. Kompensacijos už būsto šildymą (centralizuotą ir kietu kuru) ir šaltą vandenį skiriamos bute (individualiame gyvenamajame name) gyvenamąją vietą deklaravusiems Lietuvos Respublikoje nuolat gyvenantiems asmenims ir jų šeimos nariams, skiriamos vadovaujantis Piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymu.

Natūrinės socialinės paramos mokiniams skyrimas yra reglamentuotas Socialinės paramos mokiniams įstatyme. Šio įstatymo 3 straipsnyje numatytos socialinės paramos mokiniams rūšys: 1) mokinių nemokamas maitinimas; parama mokinio reikmenims įsigyti⁴⁴. Ši parama yra itin reikalinga, kadangi atlikus tyrimus nustatyta, kad vieno šeimos nario nedarbas, kurio trukmė iki 2 mėnesių, šeimos, gaunančios vidutines pajamas, išlaidas sumažina 10-15 procentų. Jeigu asmuo nedirba ilgiau kaip 6 mėnesius, tai šeimos išlaidos priartėja prie minimalaus gyvenimo lygio, o pati šeima atsiduria prie

⁴² ŠILEIKA, Algis; ZABARAUSKAITĖ, Rasa. Skurdas, jo matavimas ir tendencijos Lietuvoje. *Ekonomika*, 2006, nr. 74 p.65.

⁴³ LAZUTKA, Romas. Ar socialinė parama mažina norą dirbti? In *Tarptautinių ir nacionalinių socialinės politikos ekspertų apskritojo stalo diskusija – tikslinė socialinė parama ir jos gavėjų motyvacija dirbti*. Konferencijos medžiaga. Vilnius, 2010.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos socialinės paramos mokiniams įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2008, Nr. 63-2382.

skurdo ribos⁴⁵. Esant tokiai finansinei padėčiai sudaryti tinkamas sąlygas šeimoje esantiems mokiniams be valstybės pagalbos yra labai sunku ar visiškai neįmanoma.

Mokiniai turi teisę į nemokamą maitinimą ir į paramą mokinio reikmenims įsigyti, jeigu vidutinės pajamos vienam iš bendrai gyvenančių asmenų ar vienam gyvenančiam asmeniui per mėnesį yra mažesnės kaip 1,5 valstybės remiamų pajamų dydžio. Vienam mokiniui per kalendorinius metus mokinio reikmenims įsigyti skiriama 120 procentų bazinės socialinės išmokos dydžio suma. Nemokamam maitinimui skirtiems produktams įsigyti skiriamų lėšų dydis vienai dienai vienam mokiniui nustatomas vadovaujantis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintu pusryčių, pietų ir pavakarių patiekalų gamybai reikalingų produktų rinkinių sąrašu pagal mokinių amžiaus grupes Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatyta mokinių nemokamo maitinimo mokyklose tvarka.

Gyventojams, kurių vidutinės mėnesio pajamos vienam šeimos nariui neviršija 1,5 valstybės remiamų pajamų dydžio (525 litų), kas antrą mėnesį pagal programą MIATLNA („Maisto iš intervencinių atsargų teikimas labiausiai nepasiturintiems asmenims Bendrijoje“) yra teikiama parama maistu.

Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje skursta kas penktas žmogus. Maisto produktais 2011 m. buvo šelpiami 505 tūkst. šalies gyventojų. 2010 m. maisto paketus gavusiųjų buvo dar daugiau. Lietuva šios programos paramą gauna penkerius metus. 2007 m. gauta 11,3 mln. litų, 2008 m. – 15,4 mln. litų, 2009 m. – 32,4 mln. litų, 2010-aisiais parama sumažėjo iki 30,6 mln. litų, o 2011-aisiais – iki 27 mln. litų. Maisto produktus pagal sutartį su LŽŪMPRA „Maisto bankui“ tiekia užsienio ir vietos gamintojai⁴⁶.

Vertinant socialinę paramą natūra galima teigti, kad ji yra pakankamai plataus spektro, bent iš dalies užtikrinanti asmeniui pačių reikalingiausių poreikių patenkinimą: maitinimas, būsto šildymas bei vanduo, parama mokiniams. Tačiau nuolat diskutuojama, ar tokia socialinė parama natūra reikalinga. Suprantama, kad šalyje daug bedarbių, net ir dirbantieji gauna mažas pajamas. Negalima palikti likimo valiai tų, kuriems stinga gebėjimų prisitaikyti sudėtingame rinkos pasaulyje, tačiau būtina pripažinti, kad šelpimas slopina žmonių motyvaciją rūpintis savimi, daro neigiamą įtaką žmogaus orumui. Taigi parama turi būti susieta su ją gaunančiųjų pastangomis ieškant darbo, antraip valstybei kyla grėsmė užsiauginti išlaikytinių kartą, su šia problema jau susidūrė Didžioji Britanija. Kadangi tokios socialinės natūrinės paramos teikimas yra neribotas, t.y., ją

⁴⁵ *Socialiniai pokyčiai: Lietuva, 1990/1998*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Garnelis, 2000, p. 67.

⁴⁶ TAVORIENĖ, Vida. *Kitamet varguoliams parama maistu iš ES gali sumažėti nuo 27 iki 6 mln. Lt*. Prieiga per internetą: < <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/kitamet-varguoliams-parama-maistu-is-es-gali-sumazeti-nuo-27-iki-6-mln-lt.d?id=52185751> > [žiūrėta 2012-01-14].

gauna visi mažas pajamas gaunantys asmenys, neatsižvelgiant į paramos teikimo laikotarpį, akivaizdu, kad ji neskatina asmenų grįžti į darbo rinką.

2.3. Aktyvios socialinės apsaugos priemonės

Aktyvios socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju leidžia padidinti asmenų, patiriančių sunkumų darbo rinkoje, galimybę įsidarbinti arba gauti geresnį darbo užmokestį. Tuo tarpu pagrindinis pasyvių priemonių tikslas – palaikyti bedarbių arba ankstyvų pensininkų pajamas tiesiogiai negerinant jų padėties darbo rinkoje⁴⁷. Lietuvoje, kaip ir daugelyje Europos valstybių vis didesnis dėmesys skiriamas aktyvioms socialinės apsaugos priemonėms nedarbo rizikos atveju. Sparčiai kintant ES ir Lietuvos socialinėms bei ekonominėms sąlygoms, aktyviomis priemonėmis siekiama spręsti naujai kylančius socialinius ir ekonominius iššūkius. 2002 m. birželio 12 d. Vyriausybės patvirtintoje Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 m. ilgalaikėje strategijoje numatyta didinti ekonominį aktyvumą ir užimtumą, sudaryti palankesnes sąlygas kurti naujas darbo vietas, pritaikant profesinio mokymo sistemą prie rinkos poreikių, bus įgyvendinamos aktyvios priemonės, pasiektas darbo rinkos lankstumas. Ketinama pasiekti artimą ES lygiui darbo vietų kokybę atlyginimų, darbo santykių, darbo saugos ir kitais požiūriais⁴⁸. Daugelį šiame dokumente numatytų aktyvių socialinės apsaugos nedarbo rizikos atveju priemonių yra įtvirtinta Užimtumo rėmimo įstatyme. Šiuo metu išskiriamos tokios aktyvios socialinės apsaugos priemonės taikomos nedarbo rizikos atveju:

- 1) bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas;
- 2) remiamasis įdarbinimas;
- 3) parama darbo vietoms steigti;
- 4) bedarbių teritorinio judumo rėmimas.

2.3.1. Bedarbių profesinis mokymas

Inovacijos, tobulesnės technologijos tampa viena iš pagrindinių sąlygų didinti įmonių konkurencingumą, prisitaikyti prie aplinkos pokyčių.

Labai svarbu ugdyti darbuotojų gebėjimus greitai ir lengvai prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų. Nuolatinis tęstinis profesinis mokymasis tampa pagrindine sąlyga konkuruoti darbo rinkoje, keisti joje darbo vietą. Tai aktualu ir industrinei visuomenei greitai virstant informacine visuomene, darbuotojams pereinant iš vienos

⁴⁷ MEDEIROS, João. Use of LMP data for the monitoring of the European. In *Labour Market Policy Seminar*. Konferencijos medžiaga. Brussels: 2006, p. 35 Prieiga per internetą:

< http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-07-004/EN/KS-RA-07-004-EN.PDF >

⁴⁸ Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 m. ilgalaikė strategija, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 12 d. nutarimu Nr. 853, Valstybės žinios, 2002, Nr. 60-2424

ekonominės veiklos srities į kitą, plečiantis naujiems ūkio sektoriams, ypač paslaugų sektoriui. Nuolatinis darbuotojų profesinis mokymas – darbdavių sėkmingos veiklos ir valstybės konkurencingumo pasaulio rinkoje laidas⁴⁹.

Nuo 2012 m. sausio 1 d. įsigaliojus Užimtumo rėmimo įstatymo pataisoms įsigaliojo visiškai nauja bedarbių profesinio mokymo tvarka. Pagal šią tvarką bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas organizuojamas pagal trišalėje sutartyje numatytas sąlygas. Trišalė sutartis sudaroma tarp teritorinės darbo biržos, darbdavio, kuris įdarbins ar paliks darbuotoją jo darbovietėje, ir bedarbio. Profesinis mokymas taip pat gali būti organizuojamas nukreipiant bedarbius ar išpėtus apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojus mokytis pagal tas profesinio mokymo programas, kurias baigę jie galėtų įsidarbinti į Lietuvos darbo biržos atliktų darbo rinkos prognozių metu nustatytas būsimas darbo vietas, kurios nustatomos vadovaujantis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintame Darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos apraše nustatyta tvarka, jeigu į šias darbo vietas švietimo įstaigų planuojamas parengti specialistų kiekis nepakankamas. Tarp teritorinės darbo biržos ir bedarbio sudaroma sutartis, kurioje nustatomos galimos pasirinkti kvalifikacijos arba kompetencijos, teritorinės darbo biržos skiriama lėšų suma profesiniam mokymui, profesinio mokymo apmokėjimo tvarka ir kitos sąlygos⁵⁰.

Profesinis mokymas taip pat gali būti organizuojamas pagal sutartyje numatytas sąlygas. Sutartis sudaroma tarp teritorinės darbo biržos ir bedarbio ar išpėto apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojo dėl jo pradėjimo dirbti savarankiškai. Sutartyje nustatoma kvalifikacija arba kompetencijos, kurias bedarbis ar išpėtas apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojas turi įgyti ar tobulinti, teritorinės darbo biržos skiriama lėšų suma profesiniam mokymui, profesinio mokymo apmokėjimo tvarka, bedarbio įsipareigojimas dirbti savarankiškai ne trumpesnę negu 6 mėnesių laikotarpį ir kitos sąlygos.

Bedarbių profesinis mokymas vykdomas profesinio mokymo teikėjo, kurį pasirenka pats bedarbis ar išpėtas apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojas. Profesinio mokymo teikėjas, sudaręs sutartį su bedarbiu kas mėnesį teritorinei darbo biržai teikia informaciją apie bedarbio mokymo programos lankomumą.

⁴⁹ MEDAIŠKIS, T.; BILIŪNAITĖ, L.; DABRAVOLSKAS, A.; MISIŪNAS, P.A.; POŠKUTĖ, V. Socialinės apsaugos plėtotės ir užimtumo ekonominių veiksmų strategija, p. 32. Prieiga per internetą: <<http://www.ukmin.lt/uploads/documents/Valstybes%20ilgalaiques%20strategijos/LT%20Ukio%20strategija/sektores%20strategijos/14.%20socialines%20apsaugos%20pletotes%20ir%20uzimtumo%20ekonominiu%20veiksniu%20strategija.doc>>

⁵⁰ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2009, Nr. 86-3638.

Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimuose, įsigaliojusiuose nuo 2012 m. sausio 1 d. yra numatyta galimybė bedarbiui pačiam pasirinkti mokymosi įstaigą. Tai yra nauja nuostata, kuri teigiamai paveiks profesinio mokymo kokybę. Kadangi galiojant senai tvarkai bedarbių profesinio mokymo paslaugų rinka buvo monopolizuota. Dauguma pirminio profesinio mokymo teikėjų buvo valstybiniai: 2008 m. tik 2 iš 80 profesinių mokyklų ir 12 iš 27 kolegijų buvo privačios⁵¹.

Bedarbiui bendrai skiriama lėšų suma negali viršyti 6 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių kvalifikacijai įgyti ir 3 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių kvalifikacijai tobulinti ar kompetencijai įgyti.

Bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką, per visą profesinio mokymosi laikotarpį, kartą per mėnesį, mokama stipendija.

Bedarbiai ir išpėti apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojai, dėl kurių kaltės buvo nutrauktas profesinis mokymas, darbdavys, atsisakęs įdarbinti ar per 12 mėnesių panaikinęs darbo vietą, arba bedarbis ar išpėtas apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojas, be svarbios priežasties atsisakęs įsidarbinti pagal šio straipsnio 3 dalyje nurodytą trišalę sutartį ar įsidarbinęs ir per 6 mėnesius nutraukęs darbo sutartį arba nepradėjęs savarankiškos veiklos ar per 6 mėnesius ją nutraukęs, teritorinei darbo biržai privalo atlyginti jos patirtas išlaidas, susijusias su profesiniu mokymu. Jei šios išlaidos nėra gražinamos teritorinei darbo biržai, jos išieškomos įstatymų nustatyta tvarka. Bedarbiams darbo paieška nevykdoma ir dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse nesiūloma 6 mėnesius nuo profesinio mokymo nutraukimo dienos, nuo atsisakymo įsidarbinti dienos arba nuo darbo sutarties nutraukimo dienos, kai ji buvo nutraukta per 6 mėnesius nuo įsidarbinimo dienos.

Tikimasi, kad ši Lietuvos darbo biržoje įdiegta nauja profesinio mokymo sistema, suaktyvins valstybės, darbdavių ir bedarbių bendradarbiavimą, siekiant konkretaus tikslo – paruošti žmogų dirbti konkretų darbą konkrečioje darbo vietoje ir jį įdarbinti⁵². Tačiau darbdaviai šios sistemos atžvilgiu nusiteikę skeptiškiau: jų nuomone ši sistema, tikėtina, bus nelabai efektyvi. Mat darbuotojo išipareigojimas dirbti įmonėje tik pusę metų – pinigų švaistymas. Turėtų būti numatytas kur kas ilgesnis darbuotojo darbo įmonėje terminas – mažiausiai treji metai. Verslininkai suabejoja ir potencialius darbuotojus rengiančių institucijų kompetencija: ar jos žino realius, pavyzdžiui, logistikos bendrovių

⁵¹ ŠILEIKA. Algis. Profesinio mokymo reforma: keliai ir klystkeliai. *Verslas: teorija ir praktika*, 2010, nr. 11(4), p. 297.

⁵² Europos profesinio mokymo plėtotės centras. Informacinis biuletėnis, 2011, nr. 82. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/prtm/p_reng/docs/VET-naujienos-82.pdf>

poreikius? Darbdavių nuomone rengiant šią naują sistemą turėjo būti daugiau konsultuojamasi su darbdaviais.

2.3.2. Remiamasis įdarbinimas

Remiamo įdarbinimo modelis atsirado 1970-1980 m. JAV ir Kanadoje, siekiant įrodyti, kad asmenys su sunkia proto negalia gali dirbti atviroje darbo rinkoje ir atlikti sudėtingas užduotis, jeigu jiems bus suteikta tinkama pagalba darbo vietoje. Pasiteisinęs modelis vėliau buvo išplėtotas ir pradėtas taikyti ir kitokias negalias turintiems žmonėms, o taip pat ir tiems, kuriems dėl socialinių sunkumų keblu įsidarbinti ir/ar išsilaikyti darbo vietoje (pavyzdžiui, imigrantams).⁵³

Remiamas įdarbinimas grindžiamas prielaida, kad kiekvienas žmogus gali dalyvauti darbinėje veikloje, jei tik jam pavyksta parinkti tinkamas darbo sąlygas ir darbo aplinką. Užimtumo rėmimo įstatyme ši priemonė apibrėžiama kaip remiamasis įdarbinimas. Įstatyme remiamasis įdarbinimas apima tokias priemones kaip įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas ar viešieji darbai, kurios taikomos darbdaviui siekiant, kad jis priimtų į darbą asmenis iš socialiai pažeidžiamų grupių. Remiamasis įdarbinimas, kaip jis apibrėžiamas įstatyme, neapima paslaugų bedarbiui padedant jam įeiti į darbo rinką ir įsitvirtinti darbo vietoje, o daugiau yra traktuojamas kaip finansinės paramos darbdaviams teikimas.

Šias priemones galima apibrėžti taip:

- įdarbinimas subsidijuojant – parama atskiroms įstatyme nustatytoms darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms padėti įsidarbinti bei įsitvirtinti neterminuotam darbui;
- darbo įgūdžių įgijimo rėmimas – parama aukštųjų, aukštesniųjų, profesinių mokyklų absolventams, bedarbiais baigusiems profesinį mokymą bei profesinę reabilitaciją įgyti trūkstamus darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje;
- darbo rotacija – tai galimybė bedarbiams laikinai įsidarbinti, pakeičiant darbuotojų jų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais;
- viešieji darbai – teritorinių darbo biržų kartu su savivaldybėmis ir darbdaviais organizuojami darbai bedarbiams ir kitiems asmenims, nustatyta tvarka įsiregistravusiems teritorinėje darbo biržoje, laikinai įdarbinti. Tai visuomeniškai naudingi darbai, skirti padėti darbo netekusiems asmenims užsidirbti pragyvenimui.

Visos remiamojo įdarbinimo priemonės, jų teikimo tvarka yra smulkiai ir išsamiai reglamentuoti Užimtumo rėmimo įstatyme, socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu

⁵³ KUPRYTĖ, Jurgita., SALATKIENĖ, Aiva. *Remiamasis įdarbinimas*. Metodinės gairės specialistams, dirbantiems su socialinės atskirties grupėmis. Vilnius, VŠĮ „Sopa“, 2010, p.8. Prieiga per internetą: < <http://www.sopa.lt/uploads/REMIAMAS%20IDARBINIMAS.pdf> >

Nr. A1-476 patvirtintame „Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos apraše“ (Žin., 2009, Nr.95-4045), 2009 m. rugpjūčio 13 d. socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-499 patvirtintame „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos apraše“ (Žin., 2009, Nr. 98-4133; 2010, Nr. 85-4471).

Taip, kaip ir vertinant aktyvias socialinės apsaugos priemones nedarbo rizikos atveju, iškyla klausimas kiek yra efektyvus įdarbinimas subsidijuojant. 2007 – 2008 m. atlikto „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimo“ metu nustatyta, kad dauguma įdarbinimo subsidijuojant priemonės dalyvių įsidarbino priemonei pasibaigus (75 procentai). Neįgaliųjų (ypač sunkesnę negalią turinčių asmenų) įsidarbinimo rezultatai po įdarbinimo subsidijuojant priemonės yra kiek geresni negu kitoms tikslinėms bedarbių grupėms priklausančių asmenų, dalyvavusių nagrinėjamoje priemonėje. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonės dalyvių įsidarbinimo po priemonių rezultatai geriausi – įsidarbino 82 procentai priemonę baigusiu dalyvių. Šios priemonės dalyviai dažniausiai yra pradedantys darbinę veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją asmenys, kurių savarankiško įsitvirtinimo darbo rinkoje galimybės buvo vertinamos palankiausiai. Dar reiktų paminėti, kad darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonė dažniausiai eina po profesinio mokymo kursų, o toks derinys (profesinis mokymas ir po jo užimtumo rėmimo priemonė) paprastai duoda gerų rezultatų. Po viešųjų darbų pagal terminuotą arba neterminuotą sutartį pavyko įsidarbinti 27 procentai šios priemonės dalyvių. Viešieji darbai paprastai vertinami tik kaip laikino užimtumo priemonė, todėl šis rezultatas yra labai geras. Akivaizdu, kad 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 arba atnaujina darbinius įgūdžius, sutaupomos šalies konsoliduoto biudžeto lėšos užimtumo programoms, „Sodros“ lėšos socialinėms išmokoms ir gauna papildomų pajamų mokesčių pavidalu. Dar didesnė „Darbo rotacijos“ nauda yra tai, kad po dalyvavimo šioje priemonėje daugiau nei 65% asmenų įsidarbina (arba paliekami dirbti toje pačioje įmonėje).⁵⁴

Didelį įsidarbinusių po priemonių taikymo asmenų skaičių pirmiausia galima paaiškinti pakankamai didele darbo jėgos paklausa šalies darbo rinkoje apklausos atlikimo metu. Ekonominio nuosmukio laikotarpiu šie visų priemonių dalyvių įsidarbinimo rodikliai mažėja, tačiau būtina atkreipti dėmesį, kad bet koku atveju dalyvavimas priemonėse bendrą nedarbo laikotarpį sumažino keliais mėnesiais, tuo tarpu

⁵⁴ OKUNEVIČIŪTĖ – NEVERAUSKIENĖ, Laima; MOSKVINA, Julija. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija. Sociologija*, 2010, nr. 2, p. 106.

ilgesnis nedarbo laikotarpis mažina reintegracijos galimybes ateityje (net esant pakankamai darbo pasiūlai). Taigi, akivaizdu, kad remiamasis įdarbinimas yra efektyvi socialinės apsaugos priemonė taikoma nedarbo atveju ir toliau turėtų būti tobulinama bei plėtojamas jos įgyvendinimas.

2.3.3. Parama darbo vietoms steigti

Parama darbo vietoms steigti – buvusių bedarbių ir darbdavių skatinimas steigti darbo vietas teritorinėse darbo biržose įregistruotų neįgaliųjų ir kitų bedarbių grupių neterminuotam įdarbinimui remti ir (ar) bedarbių ir neįgaliųjų skatinimui sau darbo vietas steigti⁵⁵.

Užimtumo rėmimo įstatymo 29 straipsnyje numatyta, kad darbo vietoms steigti yra teikiama tokio pobūdžio parama:

1. darbo vietų steigimo subsidijavimas – naujų darbo vietų steigimas (pritaikymas) neįgaliems bedarbiams. 2010 m. teritorinėse darbo biržose registruota 15141 neįgalių asmenų. Įgyvendinant paramos darbo vietoms steigti priemones, neįgaliesiems subsidijuojant įsteigtos 141 darbo vieta. Akivaizdu, kad skaičiai nėra tokie dideli, kokie galėtų būti, tačiau tai galėjo nulemti ne priemonės neefektyvumas, bet ypač išaugęs bendras bedarbių skaičius šalyje, nes, 2009 m. įgyvendinant šią priemonę įsteigtos 184 darbo vietos;
2. vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas – naujų darbo vietų steigimas nustatytose savivaldybių (seniūnijų) teritorijose bedarbių įdarbinimui. Įgyvendinami vietinių užimtumo iniciatyvų projektai, padedantys sutelkti vietos bendruomenės socialinių ekonominių partnerių pastangas didinti atskirų savivaldybių, seniūnijų gyventojų užimtumą bei vystyti vietos socialinę ekonominę infrastruktūrą. Tai efektyvus instrumentas, padedantis spręsti bedarbių socialines problemas aukšto nedarbo lygio teritorijose skatinant jose darbo vietų kūrimą. Šie projektai pradėti įgyvendinti nuo 2001 m., juos finansuojant iš Užimtumo fondo ir valstybės biudžeto lėšų. Per šį laikotarpį įgyvendinus projektus ir panaudojus 57,7 mln. litų, sukurtos 3442 darbo vietos bedarbiams įdarbinti;
3. savarankiško užimtumo rėmimas – asmenims, turintiems negalia, darbo vietos steigimas sau; asmenims, kurių atleidimo iš darbo pasekmėms švelninti naudojamos Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšos; buvusių bedarbių turimo verslo plėtra, steigiant darbo vietas kitiems bedarbiams įdarbinti. Savarankiško užimtumo rėmimo priemonėmis 2010 m. sau darbo vietas įsteigė 43 neįgalieji asmenys, kuriems

⁵⁵ Užimtumo rėmimo politika ir institucijos. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapis. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?-1561922318>> [žiūrėta 2012-01-26]

nustatytas iki 40 procentų darbingumo lygis. Buvę bedarbiai įsteigė 14 darbo vietų darbo biržos siūstiems bedarbiams įdarbinti. Pasinaudoję valstybės teikiama pagalba iš Užimtumo fondo lėšų, neįgalieji susikūrė šias darbo vietas: naminių gyvūnų augintojo (8), darbininko ir pardavėjo (po 4), autoremontininko (po 3), administratoriaus, fotografo, juristo, traktorininko ir baldininko (po 2), kirpėjo, verslo konsultanto, bitininko, masažuotojo, juvelyro, kino operatoriaus, fizinės gerovės specialisto, kompiuterių techniko, projekto vadovo, avalynės taisytojo, montuotojo, staliaus, siuvėjo ir vairuotojo (po 1).

Teisės aktuose yra numatytos tokios subsidijų darbo vietoms steigti sąlygos:

- dydis – negali viršyti 40 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios algos dydžių;
- nuosavas darbdavio indėlis – ne mažiau kaip 35 procentų darbo vietai steigti reikalingų išlaidų, išskyrus atvejus, kada darbo vietos steigiamos neįgaliesiems, kuriems nustatytas iki 40 procentų darbingumo lygis (20 procentų ir 30 procentų);
- darbo vietos išlaikymas – ne mažiau 36 mėnesiai nuo įsteigimo dienos;
- privalomos gražinti lėšos – nuo 100 iki 50 procentų gautos subsidijos, panaikinus darbo vietą 36 mėnesių laikotarpyje. Jeigu darbo vieta panaikinama per pirmųjų 12 mėnesių laikotarpį – visą subsidiją; jeigu darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 12 iki 24 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo) – 80 procentų subsidijos; jeigu darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 24 iki 36 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo) – 50 procentų subsidijos⁵⁶.

Iš asmenų, pasinaudojusių šios rūšies parama skaičiaus matyti, kad šios priemonės efektyvumas, vertinant visos šalies mastu bendrą bedarbių skaičių, nėra didelis, tačiau svarbu tai, kad ši priemonė dažniausiai taikoma neįgaliesiems asmenims, todėl net ir nedidelis tokių žmonių įdarbinimo procentas tokio didelio nedarbo laikais jau yra vertintinas teigiamai. Todėl ir pati priemonė, jos efektyvumas turėtų būti vertinama ne bendrai visų kitų aktyvių priemonių kontekste, bet vertinant šios priemonės tikslinę grupę, ja besinaudojančių asmenų padėtį

2.3.4. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas

Viena ryškiausių šiuolaikinės darbo rinkos tendencijų ta, kad 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

⁵⁶ Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymu Nr. A1-499. Valstybės žinios, 2009, Nr. 98-4133.

Lietuvoje dirbančiųjų teritorinis mobilumas mažas⁵⁷, todėl valstybė nuolat ieško priemonių darbuotojų mobilumui didinti.

2010-2011 metais sparčiai išaugus nedarbui, teritorinės darbo biržos dažnai neturi galimybės pasiūlyti laisvų darbo vietų atitinkamoje teritorijoje. Tuomet, esant galimybei, siūlomas darbas kitame regione, pritaikant tam tikrą kompensacijų mechanizmą. Ši priemonė įvardijama kaip bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemonė, ji yra reglamentuota Užimtumo rėmimo įstatyme bei socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintame „Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos apraše.“

Bedarbių teritorinio judumo rėmimas organizuojamas siekiant skatinti bedarbius įsidarbinti darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kai teritorinė darbo birža negali pasiūlyti bedarbiams tinkamo darbo⁵⁸. Ši priemonė finansuojama iš Europos socialinio fondo. Fondas (įkurtas 1957 m.) yra pagrindinė ES priemonė, skirta žmogiškiesiems resursams vystyti ir darbo rinkos funkcionavimui gerinti. Jis remia priemones, siekiančias užkirsti kelią nedarbui ir su juo kovoti bei vystyti žmogiškuosius išteklius. Pagrindinis Europos socialinio fondo tikslas yra teikti finansinę paramą nacionalinių užimtumo veiksmų planams įgyvendinti.

Bedarbiams, įsidarbinusiems įmonių, įstaigų, organizacijų ar kitų organizacinių struktūrų darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kompensuojamos šios išlaidos:

- kelionės į darbą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidos ne ilgiau kaip 3 mėnesius nuo įsidarbinimo dienos. Kelionės išlaidos kompensuojamos, kai vykstama į darbą tolimojo ar (ir) vietinio (priemiestinio) susisiekimo transportu, traukiniais ar nuosavu transportu ir šios išlaidos per mėnesį viršija 20 procentų įsidarbinusio buvusio bedarbio gaunamo atlyginimo, jei šis atlyginimas mažesnis už dviejų Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių sumą. Vieno mėnesio kelionės išlaidų kompensavimo dydis negali viršyti 0,5 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio;
- apgyvendinimo išlaidos kompensuojamos, kai vykstama į darbo vietą ne dažniau kaip vieną kartą per darbo savaitę. Vieno mėnesio šių išlaidų kompensavimo dydis negali viršyti 0,5 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio.

Nors nemaža dalis kaimo gyventojų, ypač jaunimo, važinėja dirbti į miestus, teritorinis bedarbių judumas tebėra žemas. Darbo ir socialinių tyrimų instituto

⁵⁷ Darbo jėgos migracijos šalies viduje skatinimo 2008-2010 metų programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 9 d. nutarimu Nr. 725. Valstybės žinios, 2008, Nr. 85-3378.

⁵⁸ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), Valstybės žinios, 2009, Nr. 86-3638.

mokslininkai pastebėjo, kad Skuodo rajone 2005 m. buvo mūrininkų perteklius (37 bedarbiai ir 19 darbo vietų), Vilniaus mieste – trūkumas (140 bedarbių ir 879 darbo vietos); Klaipėdoje trūko virėjų, o Skuodo rajone buvo jų perteklius⁵⁹. Gali būti, kad teritoriniam mobilumui trukdo amžiaus barjeras (vyresnio amžiaus žmonės yra sėsliesni ir dažniau nei jaunimas darbo pageidauja arčiau gyvenamosios vietos), taip pat informacijos stoka. Tačiau esminė problema yra kelionės į darbo vietą sąnaudos. Atlyginimas, kurio darbo rinkoje bedarbiai gali tikėtis, dažniausiai per menkas kelionės į darbą išlaidoms padengti, jeigu jie dirbtų ne gyvenamojoje vietovėje. Taigi, Užimtumo rėmimo įstatyme numatytos kompensacijos bent iš dalies padeda sumažinti nedarbo lygį šalyje, nes Lietuvos darbo biržos duomenimis šia priemone nuo 2010 m. birželio iki 2012 m. balandžio pasinaudojo 635 bedarbių⁶⁰. Nors lyginant su bendru bedarbių skaičiumi tai yra labai mažas procentas, tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad tai yra nauja, tik neseniai pradėta taikyti priemonė. Be to, įtakos turi ir minėtas mažas darbuotojų mobilumas šalyje, kuri paprastai lemia susiformavusios tradicijos.

3. Socialinės apsaugos priemonės taikomos nedarbo atveju užsienio valstybėse

Šiuo metu daug Lietuvos piliečių yra išvykę dirbti į kitas, senąsias, Europos Sąjungos (ES) ar Europos Ekonominės Erdvės (EEE) šalis, tačiau dažnas nežino, kokias socialines garantijas, pašalpas ir išmokas jis gali gauti dirbdamas kitoje šalyje.

ES socialinės apsaugos nuostatomis galima remtis visose ES ir Europos ekonominei erdvei (toliau – EEE) priklausančiose šalyse bei Šveicarijoje. Kiekvienas ES/EEE pilietis, dirbantis bet kurioje ES/EEE valstybėje ir mokantis socialinio draudimo įmokas, turi teisę naudotis tos valstybės socialinės apsaugos sistema; tokią teisę turi ir dirbančio asmens šeimos nariai. Taigi ir Lietuvos piliečiai turi teisę naudotis tos valstybės, kurioje jie dirba, teikiamomis socialinėmis garantijomis, įskaitant ir garantijas nedarbo rizikos atveju. Tai, kad visi dirbantys ir socialinio draudimo įmokas mokantys ES/EEE piliečiai gali naudotis socialinės sistemos teikiamomis garantijomis, nereiškia, kad visoje ES/EEE veikia bendra socialinio draudimo sistema. Jos yra atskiros, tačiau derinamos ir koordinuojamos taip, kad nebūtų kliūtis laisvam darbuotojų judėjimui. Kiekviena nacionalinė socialinio draudimo sistema turi savo ypatybių, tačiau pagrindinės socialinių garantijų grupės visose ES/EEE šalyse yra tos pačios.

⁵⁹ KŠIVICKIENĖ, Daiva. Pokyčiai darbo rinkoje. Ar kaimo gyventojų naudai? *Žemės ūkis*, 2007, nr. 7.

⁶⁰ ESF finansuojamas projektas *Parama užimtumui ir mobilumui*. Lietuvos darbo birža. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/esf_parama_uzimtumui_mobilumui.aspx> [žiūrėta 2012-04-23].

Statistikos departamento duomenimis vien 2010 m. iš Lietuvos emigravo 83,2 tūkst. gyventojų, daugiausia į Didžiąją Britaniją (49,2 procento), Airiją (15,7 procento), Norvegiją (5,9 procento)⁶¹. Praeitais metais emigrantų skaičius siekė 53,86 tūkst., Didžioji Britanija išliko pagrindine emigracijos tikslo šalis. 2011 m. kas antras emigrantas išvyko į šią valstybę, dešimtadalis (10,4 procento) – į Airiją, 7,1 procento – į Norvegiją.⁶² Šioje darbo dalyje apžvelgsiu šių valstybių teikiamas socialines garantijas nedarbo rizikos atveju.

3.1. Socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju Didžiojoje Britanijoje

Didžiojoje Britanijoje, tiek pasyviai, tiek ir aktyviai socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju teikia Darbo ir pensijų departamento (angl. – *The Department for Work and Pensions*) struktūrinė dalis – darbo biržos (angl. – *Jobcentre Plus*), kurios teikia paslaugas, padedančias darbingo amžiaus žmonėms aktyviai dalyvauti darbo rinkoje, o darbdaviams – užpildyti laisvas darbo vietas. Darbo biržos atsakingos už socialinės rizikos atveju skiriamų pašalpų ir išmokų mokėjimą, taip pat jos teikia visokeriopą pagalbą ieškant darbo, įgyvendinant aktyvios darbo rinkos politikos priemones.⁶³

3.1.1. Pasyvios socialinės apsaugos priemonės

Šiuo metu Didžiojoje Britanijoje pasyvių socialinės apsaugos priemonių nedarbo rizikos atveju teikimą reglamentuoja Socialinio aprūpinimo reformos aktas (angl. – *Welfare Reform Act*)⁶⁴, kuris iš dalies pakeitė Ieškančiųjų darbo aktą, priimtą 1995 m. (angl. – *Jobseekers Act*)⁶⁵. Išmoka ieškančiajam darbo (angl. – *Jobseeker's Allowance*, toliau – *JSA*) yra pašalpa, skirta darbingiems žmonėms, aktyviai ieškantiems darbo. Viena iš pašalpos mokėjimo sąlygų – kas tam tikrą laiką tarpą (paprastai – kas 2 savaites) yra būtina dalyvauti pokalbyje darbo biržoje ir papasakoti apie savo pastangas susirasti darbą. Didžiojoje Britanijoje mokamos kelios šios pašalpos rūšys: nuo įmokų priklausanti pašalpa ieškančiajam darbo (angl. – *Contribution-based JSA*) ir nuo pajamų priklausanti pašalpa ieškančiajam darbo (angl. – *Income-based JSA*). Abi šios pašalpos skiriamos

⁶¹ Lietuvos statistikos departamentas. *Gyventojų tarptautinė migracija*. Pranešimas spaudai, 2011. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=9060&PHPSESSID=>> [žiūrėta 2012-02-02]

⁶² Lietuvos statistikos departamentas. *Gyventojų tarptautinė migracija*. Pranešimas spaudai, 2012. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=10339&PHPSESSID=dd16b555f6acb3d3a3d24828fdceec19>> [žiūrėta 2012-02-02]

⁶³ Department for Work and Pensions. Prieiga per internetą: <<http://www.dwp.gov.uk/about-dwp/customer-delivery/jobcentre-plus/>> [žiūrėta 2012-02-05]

⁶⁴ Welfare Reform Act, 2012. Prieiga per internetą: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/5/pdfs/ukpga_20120005_en.pdf> [žiūrėta 2012-04-10]

⁶⁵ Jobseekers Act, 1995 Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/18/contents>> [žiūrėta 2012-04-10]

asmenims nuo 18 metų (tiesa, 16 ir 17 metų asmenys gali gauti bedarbio išmoką, jei yra priversti gyventi atskirai nuo savo tėvų, turi vaiką, už kurį yra atsakingi, arba įrodo, kad, negavus šios pašalpos, jų gyvenimo sąlygos būtų nepakeliamai skurdžios) iki pensinio amžiaus, kurie gali dirbti 40 valandų per savaitę, turi ieškančiojo darbo sutartį (angl. – *Jobseeker's agreement*) ir nuolat gyvena Didžiojoje Britanijoje, nesimoko ir negauna kitų socialinių išmokų, nedirba arba dirba mažiau nei 16 valandų per savaitę. Tie, kurie yra dirbę anksčiau ir sumokėję pakankamai valstybinio socialinio draudimo (*National Insurance*) įmokų, gali kreiptis dėl nuo įmokų priklausančios pašalpos gavimo (angl. – *Contribution-based JSA*). Ši pašalpa paremta socialinio draudimo įmokomis, kurias žmogus sumoka per dvejus paskutinius metus iki kreipimosi dėl pašalpos. Pašalpa gali būti mokama 182 dienas (26 savaites). Išmokos dydis skiriasi priklausomai nuo amžiaus grupės ir sumokėtų įmokų. Maksimali suma yra 56,25 svarų per savaitę (kai pašalpos gavėjo amžius iki 25 metų) arba 71,00 svarų per savaitę (kai pašalpos gavėjo amžius nuo 25 metų).⁶⁶

Jeigu asmens pajamos ir santaupos yra žemiau nustatytos ribos, jis gali kreiptis dėl nuo pajamų priklausančios ieškančiojo darbo pašalpos gavimo (angl. – *Income-based JSA*). Šios pašalpos tikslas – užtikrinti bent minimalias pajamas ieškančiajam darbo asmeniui. Jeigu asmens santaupos viršija 6000 svarų sumą, už kiekvienių papildomus 250 svarų išmoka mažėja 1 svaru per savaitę. Jeigu santaupos siekia 16000 svarų arba asmens partneris (sutuoktinis ar sugyventinis) dirba daugiau nei 24 valandas per savaitę, pašalpa asmeniui neskiriama. Jeigu darbo neturi ir asmens partneris (sutuoktinis ar sugyventinis), dėl nuo pajamų priklausančios pašalpos (angl. – *Income-based JSA*) gavimo turi kreiptis abu partneriai pateikdami jungtinę paraišką (angl. – *joint claim*). Teikiant jungtinę paraišką abu partneriai turi atitikti visus reikalavimus, kurie keliami nuo pajamų priklausančios bedarbio pašalpos gavėjams. Maksimali pašalpos suma partneriams – 105,95 svarų per savaitę (jei bent vieno iš jų amžius yra 18 metų) arba 80, 75 svarų (jei nei vienas iš partnerių nėra sukakęs 18 metų) . Jeigu dėl pašalpos gavimo kreipiamasi individualiai maksimali jos suma yra 56,25 svarų per savaitę (kai pašalpos gavėjo amžius iki 25 metų) arba 71,00 svarų per savaitę (kai pašalpos gavėjo amžius nuo 25 metų).⁶⁷

Be jau aptartų bedarbio pašalpų (*JSA*) Didžiojoje Britanijoje bedarbiams, kurie dėl ligos ar negalios negali dirbti ar jų gebėjimai dirbti yra riboti, mokama užimtumo ir

⁶⁶ Department for Work and Pensions. Jobseeker's Allowance. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/@benefits/documents/digitalasset/dg_199994.pdf> [žiūrėta 2012-04-10]

⁶⁷ Department for Work and Pensions. Jobseeker's Allowance. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/@benefits/documents/digitalasset/dg_199994.pdf> [žiūrėta 2012-04-10]

paramos pašalpa (angl. – *Employment and Support Allowance*). Norint gauti šią pašalpą yra būtinas asmens darbo galimybių įvertinimas (angl. – *Work Capability Assessment*), šis vertinimas vyksta atsižvelgiant į asmens pateiktus duomenis (užpildant klausimyną) apie tai kokią įtaką turima liga ar negalia daro atliekant kasdienes užduotis. Taip pat darant įvertinimą gali būti prašoma medicininės pažymos iš asmens gydytojo. Ši pašalpa taip pat skirstoma į dvi dalis: į nuo sumokėtų draudimo įmokų priklausančią užimtumo ir paramos pašalpą (angl. – *Contribution-based Employment and Support Allowance*) ir į nuo pajamų priklausančią užimtumo ir paramos pašalpą (angl. – *Income-related Employment and Support Allowance*). Vertinimo etape (angl. – *assessment phase*), kuris trunka pirmąsias 13 savaičių po paraiškos pateikimo dėl pašalpos gavimo iki vertinimo rezultatų maksimali išmokos suma yra 56,25 svarų per savaitę (kai pašalpos gavėjo amžius iki 25 metų) arba 71,00 svaro per savaitę (kai pašalpos gavėjo amžius nuo 25 metų). Pagrindiniame etape (angl. – *main phase*), kuris prasideda praėjus 14 savaičių po kreipimosi dėl pašalpos, jeigu darbo galimybių vertinimas parodė, kad asmens liga ar negalia riboja gebėjimą dirbti, maksimali išmoka priklausomai nuo nustatyto nedarbingumo lygio gali siekti 99,15 svarų arba 105,05 svarų per savaitę.⁶⁸

Jei nelaimingo atsitikimo, susirgimo arba ligos, susijusių su nelaimingu atsitikimu darbe, arba dėl ligos, kuria asmuo susirgo iki 1990 m. spalio 1 d., jo darbingumas yra sumažėjęs ir jis negali uždirbti tiek, kiek normaliai uždirbtų, jam gali priklausyti sumažėjusio darbingumo pašalpa (angl. – *Reduced Earnings Allowance*). Šios pašalpos dydis priklauso nuo jo netekto darbingumo lygio, o maksimali išmoka siekia 63,24 svarų per savaitę.⁶⁹

Bedarbiams ar asmenims, kurių pajamos yra mažos ir kuriems reikia finansinės pagalbos mokant būsto nuomą Didžiojoje Britanijoje mokama būto pašalpa (angl. – *Housing Benefit*). Ši pašalpa nėra mokama jeigu asmens santaupos siekia 16000 svarų, jeigu asmuo gyvena su artimais giminaičiais, studijuoja dieniniame skyriuje (nebent yra neįgalus ar turi vaikų), prašo prieglobsčio Didžiojoje Britanijoje ar jo buvimas šalyje yra finansuojamas. Jeigu asmuo gyvena su partneriu (sutuoktiniu ar sugyventiniu) ši pašalpa skiriama tik vienam iš jų. Jeigu asmeniui yra mažiau nei 25 metai ir jis gyvena vienas ši pašalpa gali būti skiriama finansuoti tik kambario ar lovos nuomą bendrame gyvenamajame plote. Pašalpos dydis nustatomas įvertinus asmens ir jo partnerio pajamas,

⁶⁸ Directgov. Employment and Support Allowance. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Illorinjured/DG_171894> [žiūrėta 2012-04-11]

⁶⁹ Directgov. Reduced Earnings Allowance. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10018742>[žiūrėta 2012-04-11]

turimas santaupas, amžių, šeimos narių skaičių ir jų amžių, turimą neįgalumą, asmenų, kurie gyvena kartu galimybes finansiškai padėti mokant būsto nuomą.⁷⁰

Asmenims, kurie nedirba arba dirba, tačiau jų pajamos yra mažos ir kurių santaupos nesiekia 16000 svarų, taip pat kuriems nėra suteiktas prieglobsčio siekiančio asmens statusas, gali kreiptis dėl komunalinių mokesčių pašalpos (angl. – *Council Tax Benefit*). Ši pašalpa skirta padėti padengti komunalinių paslaugų išlaidas.⁷¹

Jeigu asmuo susirado darbą ar jo dirbamų valandų skaičius per savaitę padidėjo iki 16 ar daugiau valandų, arba jo partnerio (sutuoktinio ar sugyventinio) per savaitę dirbamų valandų skaičius padidėjo iki 24 valandų ar daugiau ir to pasekoje buvo nutrauktas pašalpų mokėjimas, Didžiosios Britanijos socialinės apsaugos sistema teikia priemones, kurios padės užtikrinti pragyvenimą pirmąjį mėnesį (keturias savaites) nutraukus kitų pašalpų mokėjimą. Vienos iš tokių priemonių yra tęstinis jau aptartų būsto (angl. – *Extended Payment of Housing Benefit*) bei mokesčių pašalpų mokėjimas (angl. – *Extended Payment of Council Tax Benefit*). Šios pašalpos mokamos tiems, kuriems iki kreipimosi dėl šių pašalpų gavimo bent 26 savaites buvo mokama ieškančiojo darbo pašalpa (*JSA*) arba užimtumo ir paramos pašalpa (angl. – *Employment and Support Allowance*). Esant toms pačioms anksčiau minėtoms sąlygoms, bedarbiui susiradus darbą, kuris truktų ne mažiau kaip 5 savaites, yra mokama darbo subsidija (angl. – *Job Grant*), tai vienkartinė išmoka, kuri priklausomai nuo esančių aplinkybių, gali siekti iki 100 svarų (vienišiemis asmenims ar poroms, kurie neturi vaikų) ar 250 svarų (vienišiemis asmenims ar poroms, kurie augina vaikus).⁷²

Didžiojoje Britanijoje didelis dėmesys skiriamas dirbantiems tėvams, todėl asmenims, kurie vieni augina vaikus (-ą) iki 16 metų gali būti mokama darbo išmoka (angl. – *In Work Credit*), kuri yra neapmokestinama ir siekia 40 svarų (60 svarų jei paramos gavėjas gyvena Londone) per savaitę. Ši išmoka mokama iki 52 savaitių. Šia parama gali pasinaudoti tie tėvai, kurie dirba bent 16 valandų per savaitę ir gauna minimalų darbo užmokestį, kurių susirastas darbas truks bent 5 savaites ir kuriems iki kreipimosi dėl šios pašalpos gavimo bent 52 savaites buvo mokama ieškančiojo darbo

⁷⁰ Directgov. Housing Benefit. Prieiga per internetą:

<http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/On_a_low_income/DG_10018926> [žiūrėta 2012-02-09]

⁷¹ Directgov. Council Tax Benefit. Prieiga per internetą:

<http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/On_a_low_income/DG_10018923> [žiūrėta 2012-02-09]

⁷² Directgov. Job Grant. Prieiga per internetą:

<http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10018789> [žiūrėta 2012-02-09]

pašalpa (*JSA*) arba užimtumo ir paramos pašalpa (angl. – *Employment and Support Allowance*).⁷³

Asmenims, kurie turi ar turėjo sveikatos problemų ar negalią ir grįžo į darbą, gali būti mokama grįžusiojo į darbą išmoka (angl. – *Return to Work Credit*). Ši išmoka mokama iki 52 savaitių ir siekia 40 svarų per savaitę. Išmoka skiriama tiems, kurie susirado darbą truksiantį bent 5 savaites, tai pat kurie dirba vidutiniškai bent 16 valandų per savaitę ir kurių darbo užmokestis neviršija nustatytos ribos ir kurie gavo nedarbingumo pašalpą 13 savaitių iš eilės.⁷⁴

Didžiojoje Britanijoje asmenims, vykstantiems į darbo pokalbius, taip pat sudaroma galimybė apmokėti kelionės išlaidas. Šios išlaidos yra apmokamos iš specialaus fondo, kurio lėšomis gali naudotis darbo biržos konsultantai, kurie fondo lėšas skirsto savo nuožiūra ir kompensacijos gavėjams nėra nustatyta jokių specialių reikalavimų norint pasinaudoti šia priemone.

Šioje šalyje taip pat taikomos įvairios mokesčių lengvatos (angl. – *Tax Credit*). Tai neapmokestinamos vyriausybės išmokos skirtos vaikų auginantiems tėvams (angl. – *Child Tax Credit*) ar dirbantiems, tačiau mažas pajamas gaunantiems asmenims (angl. – *Working Tax Credit*).⁷⁵

Taigi Didžiojoje Britanijoje pasyvios socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju taikomos labai plačiai ir garantuoja finansinę paramą beveik visose gyvenimo srityse. Šiuo metu absoliuti dauguma išmokų ir pašalpų priklauso nuo asmens gaunamų pajamų ir turimo turto (angl. – *means tested benefits*), kurio vertinimo kriterijai užtikrina, kad asmuo gaus pakankamas pajamas pragyvenimui nedarbo laikotarpiu. Tačiau, kaip parodė praktika, tokia dosni išmokų sistema skatina nedarbą ir kitas iš to kylančias problemas. Nacionalinės statistikos biuro (angl. – *Office for National Statistics*) šių metų kovo mėnesį pateiktais duomenimis nedarbo lygis siekė 8,4 procento .t.y. aukščiausias nedarbo lygis šioje šalyje nuo 1995 m. Didžiausia problema šiuo metu yra jaunimo nuo 16 iki 24 metų amžiaus nedarbas, kuris siekia net 23,1 procento⁷⁶. Tad vyriausybė, reaguodama į susidariusią situaciją, pateikė parlamentui tvirtinti naujos redakcijos socialinės reformos aktą, kuris buvo priimtas šių metų kovo 8 dieną (angl. –

⁷³ Directgov. Benefits and help when going back to work. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10013908>[žiūrėta 2012-02-09]

⁷⁴ Directgov. Benefits and help when going back to work. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10013908>[žiūrėta 2012-02-09]

⁷⁵ Directgov .Tax Credits. Prieiga per internetą: <<http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/TaxCredits/index.htm>>[žiūrėta 2012-02-09]

⁷⁶Office for National Statistics. *Labour Market Statistics, March 2012*. Prieiga per internetą: <<http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-statistics/march-2012/index.html>>[žiūrėta 2012-04-17]

Welfare Reform Act 2012)⁷⁷. Jame numatomi griežtesni kriterijai skiriant tam tikras išmokas, trumpesnis išmokų mokėjimo terminas, nubrėžiamos išmokų „lubos“, naikinamos senos ir įvedamos naujos, efektyvesnės išmokos darbingo amžiaus asmenims. Šios priemonės bus taikomos nuo 2013 m., siekiant skatinti asmenis grįžti į darbo rinką, taip pat tikimasi supaprastinti išmokų sistemą bei išspręsti šiuo metu sudėtingo administracinio valdymo, socialinės apsaugos srityje, problemas.

3.1.2. Aktyvios socialinės apsaugos priemonės

Nepaisant tokios gausos pasyvių socialinės apsaugos priemonių nedarbo rizikos atveju Didžiojoje Britanijoje, kaip ir kitose ES šalyse, yra akcentuojamas aktyvių socialinės apsaugos priemonių teikimas. Aktyvių socialinės apsaugos priemonių nedarbo rizikos atveju teikimą Didžiojoje Britanijoje reglamentuoja Ieškančiųjų darbo aktas (angl. – *Jobseekers Act*). Darbo birža (angl. – *Jobcentre Plus*) teikia platų programų ir paslaugų spektrą padedančių įsidarbinti, išlaikyti esamą darbo vietą ar pačiam tapti darbdaviu. Tad trumpai apžvelgsiu siūlomas programas ir paslaugas.

Pagalba ieškant darbo, suteikiama konsultuojant ieškantįjį darbo per pokalbį su darbo biržos konsultantu (angl. – *New jobseeker interview*). Šis pokalbis yra būtinas visiems, kurie pateikė paraišką dėl ieškančiojo darbo pašalpos gavimo (*JSA*). Pokalbio metu stengiamasi aptarti kaip galima padidinti asmens galimybes susirasti darbą. Ši pagalba gali apimti gyvenimo aprašymo rengimą, pasiruošimą darbo pokalbiams, darbo įgūdžių gerinimą, siekiant gauti darbą asmens gyvenamojoje vietovėje, taip pat skaitymo, matematikos bei anglų kalbos įgūdžių gerinimą.⁷⁸

Minėto pokalbio metu aptarti klausimai yra įtvirtinami darbo susitarime ir veiksmų plane (angl. – *Jobseeker's Agreement or action plan*), kuriame atsispindi ieškančiojo darbo ir darbo biržos konsultanto aptartas priemonių planas padėsiantis asmeniui susirasti darbą. Šis planas yra sudaromas atsižvelgiant į individualius asmens poreikius ir jame numatomos visos priemonės, kuriose jis turės dalyvauti. Susitarime nurodoma kas kiek laiko asmuo privalo apsilankyti pas darbo biržos konsultantą, taip pat šis susitarimas įpareigoja asmenį reguliariai pateikti duomenis, kokių veiksmų jis ėmėsi ieškodamas darbo.⁷⁹

⁷⁸ Direktgov. Benefits and help when looking for work. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10014402> [2012-02-20]

⁷⁹ Direktgov. Jobseeker's Agreement or action plan. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10014402>[2012-02-20]

Po minėto pokalbio su darbo biržos konsultantu ir priemonių plano sudarymo, asmeniui gali būti suteikiama papildoma konsultacija, kurios metu yra įvertinami asmens veiksmai ir pastangos ieškant darbo ir pasiūlomos papildomos priemonės, padėsiančios padidinti asmens galimybes susirasti darbą. Viena iš tokių priemonių yra papildoma konsultanto pagalba (angl. – *Additional adviser support*), tai papildomi individualūs pokalbiai su darbo biržos konsultantu, kurių metu konsultantas gilinasi į problemas, su kuriomis asmuo susiduria ieškodamas darbo, ir stengiasi patarti kaip būtų galima jas išspręsti. Kadangi paprastai vien konsultavimo nepakanka, ieškantiesiems darbo yra siūlomos kitos priemonės, turinčios tiesioginę įtaką asmens įgūdžių gerinimui.⁸⁰

Asmenims nuo 16 iki 24 metų amžiaus yra siūloma įgyti darbo patirties (angl. – *Work Experience*) dirbant realų darbą. Ši priemonė suteikia galimybę įgyti darbo patirties, kartu padidinant šansus įsidarbinti, atskleisti savo sugebėjimus, įgyti pasitikėjimo savimi bei papildyti gyvenimo aprašymą. Ši priemonė trunka nuo 2 iki 8 savaitių, priemonės dalyvis dirba nuo 25 iki 30 valandų per savaitę. Šios priemonės dalyviui taip pat sudaromos galimybės gauti kompensacijas už kelionių į darbą ar vaiko priežiūros išlaidas. Asmuo gali dalyvauti šioje programoje, jeigu jis atitinka amžiaus reikalavimus (nuo 16 iki 24 metų) bei gauna darbo ieškančiojo pašalpą (*JSA*) 13 savaitių. Pažymėtina, kad asmuo dalyvaudamas šioje priemonėje, ir toliau gauna ieškančiojo darbo pašalpą (*JSA*), jeigu reguliariai susitinka su darbo biržos konsultantu (susitikimų laikas koreguojamas atsižvelgiant į dalyvavimą priemonėje) ir aktyviai ieško nuolatinio darbo.⁸¹

Asmenims, kurie dėl nustatyto amžiaus cenzo negali dalyvauti darbo patirties programoje (angl. – *Work Experience*), yra sudaryta galimybė darbo patirties įgyti dalyvaujant kitose priemonėse. Viena iš tokių priemonių yra savanoriškas darbas (angl. – *Work Together*). Ši priemonė suteikia galimybę dirbti savanoriu vietinėse organizacijose ir taip įgyti darbo patirties, naujų įgūdžių, gauti rekomendacijų ir taip padidinti savo galimybes įsidarbinti. Šios programos trukmė nėra ribojama, kaip ir dalyvaujant kitose programose, asmuo ir toliau gauna darbo ieškančiojo pašalpą (*JSA*), jeigu nustatytu laiku lankosi pas darbo biržos konsultantą ir kitomis priemonėmis aktyviai ieško darbo.⁸²

Vyriausybei sprendžiant nedarbo problemą labai svarbu įtraukti vietines organizacijas: bendruomenės grupes, savanorių organizacijas, vietinės valdžios

⁸⁰ Direktgov. Additional adviser support. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10014402 [2012-02-20]

⁸¹ Direktgov. Work Experience. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198850> [2012-02-20]

⁸² Direktgov. Work Together. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198795> [2012-02-20]

institucijas, vietos verslininkus. Pasitelkus šiuos partnerius Didžiojoje Britanijoje asmenims, ieškantiems darbo, siūloma kreiptis į savanoriškus darbo klubus (angl. – *Work Clubs*), kuriuose suteikiama visokeriopa pagalba ieškant darbo. Šiuose darbo klubuose dirba savanoriai, neatlygintinai besidalinantys savo patirtimi ir padedantys žmonėms ieškantiems darbo. Paprastai ši pagalba susideda iš naudingų patarimų kur ir kaip ieškoti darbo, taip pat klubo nariai gali surasti darbą ar mokymosi bei kvalifikacijos kėlimo kursus, kurie pagerintų asmens galimybes įsidarbinti. Dalyvaujant klubo veikloje susipažįstama su žmonėmis, kurie gali padėti surasti darbą, pasidalinti savo patirtimi ar suteikti bet kokią kitą pagalbą ieškant darbo. Darbo klubai gali būti specializuoti ir teikti pagalbą tik tam tikros grupės bedarbiams, pvz., tam tikros srities profesionalams, bedarbiams atleistiems iš konkrečios pramonės šakos ar jauniems nedirbantiems ir nesimokantiems žmonėms nuo 16 iki 24 metų. Šioje programoje gali dalyvauti kiekvienas darbo ieškantis asmuo, dalyvavimo programoje laikas nėra ribojamas, asmuo dalyvaujantis programoje ir toliau gauna darbo ieškančiojo pašalpą (*JSA*), jeigu nustatytu laiku lankosi pas darbo biržos konsultantą ir kitomis priemonėmis aktyviai ieško darbo.⁸³

Asmenys, kurie patys siekia dirbti savarankiškai ar tapti darbdaviais ir kurti darbo vietas, gali dalyvauti verslumo programoje, kurią įgyvendina verslumo grupės (angl. – *Enterprise Clubs*), kuriuose savanoriškai pagalbą teikia vietiniai verslininkai, verslo organizacijos, vietos valdžios institucijos, Prekybos rūmai, savanoriškos organizacijos, bendruomenės grupės. Asmuo dalyvaujantis programoje iš minėtų subjektų gali tikėtis pagalbos, kuri apima dalinimąsi informacija, patarimais, patirtimi kuriant savo verslą ir steigiant darbo vietas ar tampant savarankiškai dirbančiu. Dalyvaujant programoje susipažįstama su kitais žmonėmis, kurie nori steigti verslą, dalinamasi idėjomis, programos metu taip pat gali būti teikiamos finansinės bei teisinės konsultacijos, sudaroma galimybė naudotis internetu.⁸⁴

Asmenys, kurie turi gerą verslo idėją ir daugiau kaip šešis mėnesius gauna ieškančiojo darbo pašalpą, gali kreiptis dėl paramos naujo verslo steigimui (angl. – *New Enterprise Allowance*). Paramą sudaro praktinė pagalba pasiruošiant savarankiškam darbui ir verslo steigimui, pinigine parama pirmą pusmetį nuo verslo įsteigimo, taip pat paskola iki 1000 svarų. Asmuo, pateikęs paraišką dėl paramos gavimo, savo idėją turi pristatyti programoje dalyvaujančiai organizacijai, kuri įvertinusi pateikto verslo plano

⁸³ Direktgov. Work Clubs. Prieiga per internetą:

< http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198818 > [žiūrėta 2012-02-22]

⁸⁴ Direktgov. Enterprise Clubs. Prieiga per internetą:

<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198877> [žiūrėta 2012-02-22]

potencialą priima sprendimą dėl idėjos įgyvendinimo. Gavus pritarimą iš organizacijos, asmeniui paskiriamas kuratorius, padėsiantis įgyvendinti verslo planą ir pasiruošti verslo steigimui bei savarankiškam darbui. Piniginė parama pirmąjį pusmetį nuo verslo įsteigimo siekia 1274 svarų ir yra išmokama dalimis kas savaitę (po 65 svarus pirmas 13 savaičių ir po 33 svarus kitas 13 savaičių). Kartu su jau minėta 1000 svarų paskola kiekvienam šios paramos gavėjui skiriama po 2274 svarų.⁸⁵

Dar viena darbo biržos siūloma priemonė Didžiojoje Britanijoje yra darbo igūdžių įgijimas (angl. – *Sector-based work academies*). Ši programa įgyvendinama bendradarbiaujant darbo biržoms, darbdaviams, mokymo paslaugų teikėjams bei mokymo įstaigoms. Dalyvavimas programoje užtikrina galimybę dalyvauti profesiniuose mokymuose, kuriuos baigus asmuo siunčiamas įgyti darbo patirties bei dalyvauti darbo pokalbyje. Mokymai ir igūdžių tobulinimas orientuojami į vietinę darbo rinką, taip padidinant galimybes baigus programą toje vietovėje rasti darbą. Programoje gali dalyvauti asmenys nuo 18 metų, kurie gauna darbo ieškančiojo pašalpą (*JSA*) ar užimtumo ir paramos pašalpą (angl. – *Employment and Support Allowance*). Dalyvavimas programoje yra savanoriškas, tačiau visiems dalyviams keliamas reikalavimas baigti pradėtą programą. Dalyvavimas programoje trunka iki šešių mėnesių, o jos nebaigusiems dalyviams darbo biržos sprendimu gali būti nutraukiamas gaunamų pašalpų mokėjimas.⁸⁶

Jeigu asmuo randa darbą, tačiau darbdavys nėra tikras ar verta asmenį įdarbinti, o esant situacijai, kai pačiam bedarbiui yra pasiūloma darbo vieta, bet jam sunku įvertinti savo galimybes ir priimti pasiūlymą, Didžiojoje Britanijoje galima dalyvauti bandomojo darbo (angl. – *Trial Work*) priemonėje. Tai galimybė asmeniui, ieškančiam darbo, laikinai įsidarbinti pas konkretų darbdavį ir įrodyti jam, kad jo kvalifikacija ir igūdžiai atitinka darbdavio reikalavimus ir jis gali būti priimtas nuolatiniam darbui. Dalyvavimas priemonėje kartu yra ir puiki galimybė bedarbiui pačiam įvertinti savo sugebėjimus ir tinkamumą konkrečiam darbui. Ši priemonė patraukli ir tuo, kad bandomojo darbo laikotarpiu ieškantysis darbo gauna visas iki įsidarbinimo gautas pašalpas.⁸⁷

Viena iš efektyviausių aktyvių socialinės apsaugos priemonių Didžiojoje Britanijoje šiuo metu yra darbo programa (angl. – *The Work Programme*). Tai darbo biržos kuruojama programa, kuri suteikia galimybę naudotis specialistų teikiamomis

⁸⁵ Department for Work and Pensions. New Enterprise Allowance. Prieiga per internetą: <<http://www.dwp.gov.uk/adviser/updates/new-enterprise-allowance/>> [žiūrėta 2012-02-24]

⁸⁶ Direktgov. Sector-based work academies. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198948> [žiūrėta 2012-02-24]

⁸⁷ Direktgov. Work Trial and Employment on Trial. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_173561> [žiūrėta 2012-02-24]

paslaugomis ieškant darbo. Šią programą vykdo įvairios privataus ir valstybinio sektoriaus organizacijos, kuriose dirba specialistai padedantys asmenims, kurie ilgiau nei devynis mėnesius (jei amžius nuo 18 iki 24 metų) ar dvylika mėnesių (jei amžius nuo 25 metų) gauna darbo ieškančiojo pašalpą (*JSA*). Minėtų organizacijų teiskiamų paslaugų sąrašas nėra griežtai apibrėžtas, tad jie turi galimybę padėti visomis įmanomomis priemonėmis, atsižvelgiant į konkretaus asmens poreikius bei galimybes. Teikiamos paslaugos gali apimti ir konsultavimą, mokymą, darbo patirties įgijimą. Kai kurių organizacijų parengti įdarbinimo planai ar programos gali būti orientuotos į konkrečią ieškančiųjų darbo grupę, pvz., neįgaliuosius, imigrantus, asmenis turinčius skaitymo sutrikimų. Tai ilgalaikė priemonė trunkanti iki dvejų metų, asmuo visą šį laikotarpį gali tikėtis visokeriopos pagalbos ieškant darbo. Net ir susiradęs darbą asmuo palaiko ryšį su savo kuratoriumi ir turi galimybę kreiptis dėl konsultacijos ar kitos pagalbos siekiant išlaikyti turimą darbą. Organizacijos, dalyvaujančios minėtoje programoje, už savo paslaugas padedant asmenims įsidarbinti gauna nustatytas išmokas iš valstybės, kurios skatina dalyvavimą ir kokybiškų paslaugų teikimą. Išmokų dydis priklauso nuo pasiektų rezultatų, t.y., nuo asmenų skaičiaus, kurie naudodamiesi organizacijos teikiamomis paslaugomis rado darbą.⁸⁸

Be siūlomų įdarbinimo programų, Didžiosios Britanijos darbo birža taip pat teikia specialistų pagalbą asmenims, turintiems priklausomybę nuo alkoholio ar narkotikų ir tai trukdo rasti darbą ar išlaikyti turimą darbo vietą. Darbo biržos konsultantai padeda susisiekti su specialistais, dirbančiais priklausomybių centruose asmens gyvenamojoje vietovėje, taip pat programos dalyviams gydymo metu garantuojamas pašalpų mokėjimas ir įdarbinimo plano sudarymas ir pagalba jį įgyvendinant baigus gydymo programą. Dalyvavimas gydymo programoje yra savanoriškas, minimali programos trukmė – 3 mėnesiai.

Taigi kaip matome, daugelis aktyvių darbo rinkos priemonių Didžiojoje Britanijoje yra teikiama pasitelkus vietinius partnerius (angl. – *Local Employment Partnership*), kurie sudarę sutartis su darbo biržomis (angl. – *Jobcentre Plus*) įgyvendina ypač efektyvias programas, padedančias ilgalaikiams bedarbiams grįžti į darbo rinką, kelti kvalifikaciją, įgyti naujų įgūdžių. Būtent tokia sistema užtikrina darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą (angl. – *Flexicurity*). Specialusis „flexicurity“ (sudurtinis „lankstus“ ir „saugus“ žodžių junginys „lankstisauga“, iš anglų k. – „flexibility“ –

⁸⁸ Direktgov. The Work Programme. Prieiga per internetą:
< http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_197781 > [žiūrėta 2012-02-24]

lankstus ir „security“ – apsauga) terminas pradėtas vartoti nuo 1990 m. vidurio. Šiandien šis terminas yra Europos darbotvarkėje, nes 2006–2007 m. flexicurity tapo pagrindiniu Europos masto diskusijų apie socialinę ir ekonominę, o pirmiausia – užimtumo politiką elementu.⁸⁹Nuo 2005 m. užimtumo srityje darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas išlieka prioritetiniu socialinės apsaugos ir darbo politikos klausimu Europos Sąjungoje ir kiekviena valstybė narė privalo to siekti. Vienas pagrindinių sudėtinių šios pusiausvyros (angl. – *Flexicurity*) veiksnių yra sėkmingai įgyvendinama aktyvi darbo rinkos politika, užtikrinanti darbo rinkos lankstumą, aukštą užimtumo lygį, ypač tarp tų grupių, kuriose užimtumo lygis tradiciškai yra žemas. Tad Didžioji Britanija, sekdamą Europos Komisijos brėžiamomis darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų gairėmis stengiasi teikti kuo efektyvesnes socialinės apsaugos priemones.⁹⁰

3.2. Socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju Airijoje

Airijos Socialinės apsaugos departamentas (angl. – *Department of Social Protection*), valdo ir administruoja Nacionalinę užimtumo tarnybą (angl. – *National Employment Service*), turinčią 26 regioninių tarnybos padalinių (angl. – *Local Employment Service*) tinklą visoje šalyje. Regioniniai užimtumo tarnybos padaliniai teikia įvairias paslaugas į darbo rinką norintiems grįžti asmenims, sutelkiant dėmesį į pagalbą gaunant vyriausybės mokamas pašalpas ir išmokas nedarbo rizikos atveju, taip pat konsultavimą ir informacijos teikimą apie užimtumo, mokymo ir kvalifikacijos kėlimo galimybes, atsižvelgiant į asmens ir atitinkamo regiono darbo rinkos poreikius.⁹¹ Pažymėtina, kad Airijoje už visų užimtumo, mokymo ir kvalifikacijos kėlimo programų vykdymą yra atsakinga Mokymo ir užimtumo tarnyba (angl. – *Training and Employment Authority*) dar žinoma kaip FÁS (trumpinys iš airių kalbos – *Foras Áiseanna Saothair*).

3.2.1. Pasyvios socialinės apsaugos priemonės

Airijoje kaip ir Didžiojoje Britanijoje bedarbiams mokamos dvi rūšių išmokos: darbo ieškančiojo pašalpa (angl. – *Jobseekers Allowance*, toliau – *JSA*) bei bedarbio išmoka (angl. – *Jobseekers Benefit*). Abi šias išmokas Airijoje moka Socialinės apsaugos departamentas (angl. – *Department of Social Protection*) . Šios išmokos

⁸⁹ PANOMARIOVIENĖ MEČERYTĖ, Ingrida. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje. *Jurisprudencija*, 2011, nr. 18(3), p. 1082.

⁹⁰Jobcentre Plus programmes and services. Prieiga per internetą:

<<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/ProgrammesandServices/index.htm>> [žiūrėta 2012-02-28]

⁹¹Department of Social Protection. Employment Services and Employment Programmes. Prieiga per internetą: <<http://www.welfare.ie/EN/Pages/EmploymentServicesandProgrammes.aspx>> [žiūrėta 2012-02-28]

reglamentuojamos Socialinės gerovės ir pensijų akte (angl. – Social Welfare and Pensions Act 2010).⁹²

Darbo ieškančiojo pašalpa (*JSA*) – tai savaitinė išmoka, skiriama įvertinus besikreipiančiojo materialinę padėtį. Asmenys, norintys gauti pašalpą turi būti nuo 18 iki 66 metų amžiaus, bedarbiai, darbingi ir aktyviai ieškantys darbo. Taip pat vienas pagrindinių reikalavimų, keliamų norint gauti šią pašalpą, yra turimų santaupų ir gaunamų pajamų įvertinimas, kurį atlieka Socialinės apsaugos departamentas (angl. – *Department of Social Protection*). Jeigu besikreipiančiojo santaupos ir pajamos yra žemiau nustatyto lygio ir jis atitinka visus kitus anksčiau išvardintus reikalavimus, jam skiriama darbo ieškančiojo pašalpa. Ši pašalpa taip pat gali būti skiriama ir dirbantiems asmenims, jeigu jų gaunamos pajamos neužtikrina reikiamo pragyvenimo lygio ir yra žemiau nustatytos ribos. Vertindamas asmens turimas santaupas ir gaunamas pajamas Departamentas sumuoja grynųjų pinigų įplaukas, įskaitant pajamas iš darbo, savarankiško darbo, taip pat pajamas gaunamas verčiantis ūkine veikla, socialinio draudimo pensijas, kurias asmeniui moka kita valstybė, alimentus. Taip pat vertinamos ir sutuoktinio (partnerio) gaunamos pajamos, o jei besikreipiančiojo dėl pašalpos amžius yra mažesnis nei 24 metai ir jis gyvena kartu su tėvais (globėjais) atsižvelgiama ir į jų gaunamas pajamas. Be gaunamų pajamų vertinamas ir asmens turimas turtas bei santaupos. Pažymėtina, kad šiuo atveju nėra atsižvelgiama į nekilnojamojo turto, kuriame asmuo gyvena, vertę, išskyrus tuos atvejus, kuomet iš šio turto yra gaunamos pajamos, pvz., nuomojami laisvi kambariai. Taip pat vertinamos turimos santaupos banko sąskaitose ir investicijos (akcijos, obligacijos). Net ir tuo atveju, jeigu santaupos susidaro kaupiant gaunamas socialines išmokas, į jas vis tiek bus atsižvelgiama darant turto vertinimą. Maksimalus ieškančiojo darbo pašalpos dydis yra 100 eurų (jei asmens amžius nuo 18 iki 21 metų), 144 eurai (jei amžius nuo 22 iki 24 metų) 188 eurai (jei asmens amžius 25 metai ar daugiau). Ši išmoka mokama tiek laiko, kiek asmuo atitina keliamus reikalavimus jai gauti.⁹³

Airijoje bedarbiai, mokėję nuo gaunamų pajamų priklausančias socialinio draudimo (angl. – *Pay Related Social Insurance*) įmokas taip pat gauna savaitinę bedarbio išmoką (angl. – *Jobseeker Benefit*). Asmuo, norėdamas gauti šią išmoką, be jau

⁹² Social Welfare and Pensions Act 2010. Prieiga per internetą:

<<http://www.irishstatutebook.ie/pdf/2010/en.act.2010.0037.PDF>> [žiūrėta 2012-04-17]

⁹³ Public Service Information. Jobseekers's Allowance. Prieiga per internetą:

<http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/unemployed_people/jobseekers_allowance.html> [žiūrėta 2012-02-28]

įprastų reikalavimų: besikreipiančiojo amžius turi būti mažesnis nei 66 metai, jis turi būti darbingas, bedarbis ar nedirbantis bent 3 dienas iš 6, aktyviai ieškantis darbo, jis taip pat turi būti sumokėjęs reikiamą kiekį socialinio draudimo įmokų. Teisę į išmoką gauna asmenys, mokėję įmokas bent 104 savaites (2 metus) ir iš jų 39 savaites sumokėję per atitinkamus ataskaitinius metus arba mokėję įmokas 26 savaites per atitinkamus ataskaitinius metus ir 26 savaites iš karto po ataskaitinių metų. Sumokėję bent 26 savaitinių draudimo įmokų, bedarbio išmoką gauna 312 dienų, asmenims, mokėjusiems mažiau nei 26 savaitių, išmoka mokama 234 dienas. Nepilnamečiai iki 18 metų šią išmoką gali gauti tik 156 dienas. Išmokos dydis priklauso nuo sumokėtų socialinio draudimo įmokų, kurios buvo mokamos nuo asmens gaunamo darbo užmokesčio. Jeigu asmens gaunamas darbo užmokestis buvo mažesnis nei 150 eurų per savaitę, jo gaunama išmoka sieks 84,50 eurų, gaudavusių nuo 150 eurų iki 219 eurų, išmoka sieks 121,40 eurų, o uždirbdavę nuo 220 eurų iki 299 eurų per savaitę, gaus 147,30 eurų. Taip pat šias pajamas gaudavusiems asmenims, kurie rūpinasi nuo jų priežiūros priklausomu suaugusiuoju ar vaiku, kartu su bedarbio išmoka mokamas 80,90 eurų dydžio priedas. Tiems, kurių darbo užmokestis siekė 300 eurų ir daugiau, mokama 188 eurų savaitinė bedarbio išmoka ir 124,80 eurų priedas.⁹⁴

Šeimos, kurių pajamos yra žemiau nustatytos ribos, turi galimybę gauti papildomas pajamas šeimai (angl. – *Family Income Supplement*). Tai savaitinė išmoka, mokama asmenims, kurie dirba apmokamą darbą pilnu etatu, ne mažiau kaip 19 valandų per savaitę ar 38 valandas per dvi savaites ir kurių šeimos pajamos neviršija nustatyto savaitinio limito: nuo 506 eurų šeimoms su vienu vaiku, iki 1298 eurų šeimoms auginančioms 8 ar daugiau vaikų.⁹⁵

Airijos socialinės apsaugos sistema šiuo metu garantuoja ilgalaikę ir efektyvią paramą bedarbiams ar mažas pajamas gaunantiems asmenims. Tačiau dabartinė situacija neužtikrina asmenų aktyvumo dalyvaujant darbo rinkoje, todėl Airijos Socialinės apsaugos departamento 2011-2014 metų Strateginiame plane numatoma socialinės apsaugos reforma⁹⁶, kurios pagrindinis tikslas apjungti šiuo metu atskirai pasyvias ir aktyvias socialinės apsaugos priemones teikiančių tarnybų funkcijas į departamento

⁹⁴ Public Service Information. Jobseeker's Benefit. Prieiga per internetą: <http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/unemployed_people/jobseekers_benefit.html> [žiūrėta 2012-03-01]

⁹⁵ Public Service Information. Family Income Supplemente. Prieiga per internetą: <http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_to_families_and_children/family_income_supplement.html> [žiūrėta 2012-03-01]

⁹⁶ Department of Social protection . Statement of Strategy 2011 to 2014. Prieiga per internetą: <<http://www.welfare.ie/EN/Policy/CorporatePublications/StrategicPlansAndReports/Documents/strat1114.pdf>> [žiūrėta 2012-04-17]

veiklą ir įtvirtinti socialinės sutarties (angl. – *Social Contract*) tarp asmens, prašančio išmokos, ir valstybės, sistema, kuri reikštų kiekvienos šalies teisių ir pareigų nustatymą. Ši sistema leis padėti asmenims sumažinti jų priklausomybę nuo išmoku, nes gaunama parama tiesiogiai priklausys nuo dalyvavimo kvalifikacijos kėlimo bei užimtumo programose.

3.2.2. Aktyvios socialinės apsaugos priemonės

Kaip jau buvo minėta, pagrindinė tarnyba Airijoje teikianti aktyvias socialinės apsaugos priemones nedarbo rizikos atveju yra FÁS – Mokymo ir užimtumo tarnyba. Ši tarnyba yra atsakinga už mokymo ir užimtumo programų vykdymą bei įdarbinimo paslaugų teikimą ieškantiems darbo. ES bei EEE narių piliečiai čia gali užsiregistruoti kaip ieškantys darbo arba galimybių mokytis be kelti kvalifikaciją, taip pat pasinaudoti konsultavimo paslaugomis. Informacija apie darbus gali būti pasiekama FÁS tinklalapyje arba informacijos skyriuose. FÁS turi 66 įdarbinimo tarnybų biurus ir 20 mokymo centrų visoje šalyje. FÁS teikiamos vertimų iš kitų kalbų paslaugos visuose jų biuruose visoje šalyje.⁹⁷ Airijoje išskiriami du aktyvių socialinės apsaugos priemonių blokai, t.y., mokymas (angl. – *Training*) ir įdarbinimo paslaugos bei užimtumo programos (angl. – *Employment Services and Employment Programme*).

FÁS siūlo platų mokymosi programų spektrą, kurios padeda žmonėms grįžti į darbo rinką ar joje išsilaikyti. Šios mokymosi programos pritaikytos prie darbo ieškančiųjų asmenų poreikių ir šalies darbo rinkos. FÁS siūlo tiek ilgalaikes, tiek ir trumpalaikes mokymosi programas.

Viena iš ilgalaikių mokymosi programų yra pameistrystės programa (angl. – *Apprenticeship*), kuri skirta gilinti jau dirbančių asmenų įgūdžius ir ruošti amatininkus atitinkančius aukštus pramonės standartus. Ši programa orientuota į darbo rinkos paklausą, todėl amatininkai ruošiami tik pagal patvirtintą amatų sąrašą. Asmenys, sėkmingai baigę pameistrinio mokymo programą, turi galimybę toliau tęsti mokslus technologijų institute ir gauti aukštąjį išsilavinimą.⁹⁸

Tokios ilgalaikės programos kaip specialiųjų įgūdžių įgijimo programa (angl. – *Specific Skills Training*) ar stažuotės programa (angl. – *Traineeships*) skirtos asmenims, pasirinkusiems profesijas reikalaujančias specialiųjų įgūdžių ar konkrečios pramonės šakos

⁹⁷Gyvenimas ir darbas Airijoje Ką reikėtų žinoti apie šią šalį? Projekto The Migrant ICT leidinys. Prieiga per internetą:

<http://api.ning.com/files/7WxGMcS6G4abUbT8ruErLI0xjOEUyyYFq*Je3vzhVaAzocDe9tPFAKNZHU DOwQUeHuFBdXjy3YXem*0o8pN2gdrxEVWntm3k/Module1LivingandWorkinginIrelandLT_EN.pdf> [žiūrėta 2012-03-01]

⁹⁸FÁS.Apprenticeship. Prieiga per internetą: <<http://www.fas.ie/en/Training/Apprenticeships/default.htm>> [žiūrėta 2012-03-01]

standartus atitinkančių sertifikatų. Stažuotės programa (angl. – *Traineeships*) apima tiek formalų mokymąsi, tiek ir instruktavimą darbo vietoje dalyvaujant darbdaviui, tačiau ją baigus, kitaip nei dalyvaujant specialių įgūdžių įgijimo programoje, (angl. – *Specific Skills Training*) nėra išduodamas mokslo baigimo sertifikatas.

FÁS siūlomos trumpalaikės mokymosi programos skirtos asmenims, pasiruošusiems grįžimui į darbo rinką, tačiau neturintiems konkrečių įgūdžių tam darbui atlikti ar tam tikro sertifikato, kurių įgijimui reikia trumpesnių kursų, nei dalyvaujant ilgalaikėse mokymosi programose. Vieni iš tokių yra trumpieji kursai (angl. – *Short Courses*), kurie paprastai susideda iš dviejų mokymosi modulių. Vakariniai mokymo kursai (angl. – *Evening Courses*) skirti ne tik bedarbiams, šioje mokymosi programoje už papildomą mokesť gali dalyvauti ir jau dirbantys asmenys, kurie nori kelti savo kvalifikaciją. FÁS taip pat siūlo mokymosi kursus internetu (angl. – *Online Course*), savo esme nesiskiriančius nuo anksčiau išvardintų trumpalaikių mokymosi programų, juose gali dalyvauti bedarbiai siekiantys greitai įgyti darbo įgūdžių, o už papildomą mokesť ir dirbantys asmenys, siekiantys kelti savo kvalifikaciją. Šie mokymosi kursai vyksta internetu. Viena iš efektyviausių programų yra mišraus pobūdžio kursai (angl. – *Blended Learning Courses*), kurie apima platų spektrą mokymosi paslaugų, tarpusavyje derinant tiek tradicinį mokymąsi klasėse, tiek ir nuotolinius kursus internetu. Baigus šią mokymosi programą galima gauti tiek atskirų profesinių įgūdžių sertifikatus, tiek vienos srities kursų baigimo sertifikatą. Taip pat asmenims, kurie yra ilgalaikiai bedarbiai, siūlomi efektyvūs kursai, padėsiantys grįžti į darbo rinką (angl. – *Return to Work*), šie kursai pasižymi aukštesniu lygiu ir pagal mokymosi programų intensyvumą yra prilyginami ilgalaikėms mokymosi programoms. FÁS bendradarbiaudama su Airijos bibliotekų tarnyba (angl. – *Library Council of Ireland*) parengė elektroninę mokymosi programą (angl. – *eLearning at the Library*), suteikiančią galimybę asmenims kelti kvalifikaciją skaitmeninių ir informacinių technologijų srityse, naudojantis vietinių bibliotekų resursais. Ši programa skirta tiek neturintiems įgūdžių informacinių technologijų srityje, tiek ir pažengusiems vartotojams, kurie gali mokytis savarankiškai. Taigi bendradarbiaujant bibliotekoms, programos dalyviai yra supažindinami su naudojimosi kompiuteriu pagrindais. Gavę prieigą programos dalyviai savo įgūdžius toliau tobulina atlikdami užduotis, patalpintas programos tinklalapyje. Besimokantieji kursų metu turi galimybę naudotis konsultanto pagalba arba mokytis savarankiškai. FÁS taip pat siūlo remiamojo mokymosi programą (angl. – *Sponsored Training*), kuri už nustatytą mokesť teikiama įmonėms, norinčioms apmokyti savo nekvalifikuotus darbuotojus. Mokymų metu darbuotojai supažindinami su saugos ir sveikatos darbe reikalavimais taip pat

apmokomi pagal pramonės sektoriaus standartus ir gauna jų reikalavimus atitinkančias licencijas bei sertifikatus. Paprastai apmokymai vyksta FÁS mokymo centre (angl. – *FÁS Training Centre*), o išimtiniais atvejais ir pačioje įmonėje.⁹⁹

Pažymėtina, kad visi dalyvaujantys mokymo programose turi galimybę gauti pašalpas, palengvinančias dalyvavimą šiose programose. Taigi su kai kuriomis išimtimis visi mokymosi programų dalyviai gauna mokymosi pašalpas (angl. – *Course Participant Training Allowances*), svyruojančias nuo 23 iki 188 eurų per savaitę, priklausomai nuo dalyvių amžiaus, darbingumo lygio ir programos tipo. Taip pat mokymosi kursų dalyviams gali būti apmokamos kelionių į kursus išlaidos (angl. – *Course Participant Travel Allowances*), apgyvendinimo išlaidos (angl. – *Course Participant Accommodation Allowances*) ir maitinimo išlaidos (angl. – *Course Participant Meal Allowances*). Programų dalyviai, auginantys vaikus, gali pasinaudoti vaikų priežiūros paslaugomis (angl. – *Childcare Employment and Training Support*). Dalyvaujantiems pameistrystės mokymo programoje (angl. – *Apprenticeship*) mokama šios programos dalyvio pašalpa (angl. – *Apprentice Training Allowances*), kuri paskaičiuojama remiantis atitinkamoje pramonės šakoje dirbančių asmenų vidutiniu darbo užmokesčiu.

Be plataus mokymo programų pasirinkimo FÁS taip pat siūlo užimtumo ir įdarbinimo programas, kurios įgyvendinamos pasitelkiant įvairias bendruomenines grupes. Šios programos orientuotos į ilgalaikių bedarbių ir kitų socialinę atskirtį patiriančių asmenų integraciją į darbo rinką.

Viena iš tokių programų yra bendrijų užimtumo programa (angl. – *Community Employment Programme*). Šią programą įgyvendina savanoriškos, ne pelno siekiančios organizacijos ar valstybinės institucijos, padedančios ilgalaikiams bedarbiams gerinti savo darbinius įgūdžius ir asmenines savybes, padėsiančias grįžti į darbo rinką. Kiekviena programoje dalyvaujanti organizacija paruošia nuo 1 iki 3 metų trunkantį įdarbinimo planą, kuris būtų orientuotas į visuomenės ir darbo rinko poreikius. Plano priemonės gali apimti konsultavimą, kvalifikacijos kėlimą, darbo įgūdžių įgijimą ir t.t. Bedarbių dalyvavimo šioje programoje kriterijai yra grindžiami jų amžiumi ir laikotarpiu kurį jie gavo socialines išmokas. Neturintys darbo asmenys nuo 25 metų ir gaunantys socialines išmokas bent 12 mėnesių arba asmenys sukakę 18 metų ir gaunantys su negalia susijusias socialines išmokas gali dalyvauti šioje programoje vienerius metus. Asmenys sukakę 35 metų ir gaunantys socialines bedarbių išmokas 3 metus, šioje programoje gali dalyvauti 1 metus su galimybe pratęsti dalyvavimą dar 2 metams. Bendrijų užimtumo programos

⁹⁹FÁS. Training Programmes. Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Training/Programmes/default.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]

dalyviai gauna dotacijas, kurių minimali suma pradėjusiems programoje dalyvauti nuo 2012 m. sausio 16 dienos siekia 208 eurus per savaitę.¹⁰⁰

Asmenys nuo 16 iki 64 metų gali prisijungti prie darbo klubų (angl. – *Job Clubs*). Šioje programoje gali dalyvauti visi norintys dirbti ir aktyviai ieškantys darbo, nepriklausomai nuo to ar jie gauna socialinės apsaugos išmokas. Darbo klubų tikslas – plėsti dalyvių žinias ir padėti jiems suprasti, kad paprastų metodų taikymas gali patobulinti jų įgūdžius ieškant darbo. Mokymosi kursų turinys apima sveikatos ir saugos darbe taisykles, teisės aktus ir reguliaciją, darbo rinką, gyvenimo aprašymo rengimą, karjeros planavimą, darbo paieškos įgūdžių tobulinimą, kreipimąsi dėl darbo, darbo pokalbio metodus bei bandomuosius darbo pokalbius. Kursai trunka nuo 3 iki 5 savaitių, o visiems programos dalyviams yra mokamos iki tol gautos socialinės išmokos ir papildoma kas savaitinė 20 eurų išmoka padedanti padengti išlaidas atsiradusias dėl dalyvavimo programoje.¹⁰¹

Neįgalūs asmenys gali dalyvauti remiamojo įdarbinimo (angl. – *Supported Employment*) programoje, kuri suteikia galimybes tokiems asmenims sėkmingai įsidarbinti ir išlaikyti darbo vietą. Ši programa siūlo platų spektrą paslaugų nuo dalyvių konsultavimo karjeros planavimo ir darbo paieškos klausimais iki pagalbos darbdaviams samdantiems minėtos programos dalyvius.

Ilgalaikiams bedarbiams taip pat sudaroma galimybė dalyvauti darbo ne pilnu etatu skatinimo programoje (angl. – *The Part-Time Job Incentive Scheme*), kuri suteikia galimybes asmenims, dirbantiems mažiau nei 24 valandas per savaitę, vietoj darbo ieškančiojo pašalpos gauti specialią savaitinę pašalpą. Šioje programoje asmuo turi dalyvauti ne mažiau kaip 2 mėnesius.

Airijoje taip pat skatinamas remiamasis įdarbinimas, kuomet darbdaviams priėmus į darbą ilgalaikius bedarbius, t.y., asmenis nedirbusius daugiau nei 12 mėnesių, darbdaviui apmokamos socialinio draudimo įmokos, mokamos už darbuotoją. Darbdavio socialinio draudimo įmokų už darbuotojus lengvata (angl. – *Employer Job (PRSI) Incentive Scheme*) taikoma 12 mėnesių. Taip pat darbdaviams, įdarbinusiems ilgalaikius bedarbius, gali būti taikoma lengvata apmokestinamoms pajamoms (angl. – *Revenue Job Assist Scheme*). Ši lengvata taikoma trejus metus ir ja gali pasinaudoti visi darbdaviai įdarbinantys asmenis ne trumpesniam kaip 12 mėnesių laikotarpiui ir užtikrinančiam ne mažiau kaip 30 valandų darbo savaitę. Šios lengvatos esmę sudaro apmokestinamų darbdavio pajamų

¹⁰⁰ FÁS .Community Employment Programme. Prieiga per internetą:

< <http://www.fas.ie/en/Communities/Community+Employment/default.htm>>[žiūrėta 2012-03-06]

¹⁰¹ FÁS. Job Clubs. Prieiga per internetą: < <http://www.fas.ie/en/Communities/Job+Clubs/default.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]

mažinimas tokiai sumai, kuri sudaro darbuotojo darbo užmokesčio ir už jį mokamų socialinio draudimo įmokų sumai padaugintai iš dviejų.¹⁰²

FÁS taip pat teikia ir specialias įdarbinimo programas neįgaliesiems. Dalyvavimas šiose programose padeda neįgaliesiems asmenims lengviau rasti apmokamą darbą ir įsitvirtinti darbo rinkoje arba pasiruošti darbui, dalyvaujant kvalifikacijos kėlimo ar kitose užimtumo programose. Viena iš tokių programų yra remiamojo įdarbinimo programa (angl. – *Supported Employment*), kuri suteikia galimybes neįgaliesiems asmenims sėkmingai įsidarbinti ir išlaikyti darbo vietą. Ši programa siūlo platų spektrą paslaugų nuo programos dalyvių konsultavimo karjeros planavimo ir darbo paieškos klausimais iki pagalbos darbdaviams, samdantiems minėtos programos dalyvius.¹⁰³

Airijoje siekiama finansiškai skatinti privataus sektoriaus iniciatyvą samdant neįgalius asmenis. Darbdaviams, samdantiems neįgaliuosius darbuotojus bent 20 valandų per savaitę, yra taikoma darbo užmokesčio subsidija (angl. – *Wage Subsidy Scheme*). Ši priemonė įgyvendinama taikant tris skirtingas subsidijavimo schemas, kuriose subsidijos dydis priklauso nuo įdarbintų neįgaliųjų skaičiaus.¹⁰⁴

Neįgalieji, kurie dirba ar jiems yra siūlomas darbas, tačiau darbo vieta ar joje esanti įranga nėra tinkamai pritaikyta darbui, gali kreiptis dėl kompensacijos darbo vietos įrangos pritaikymui (angl. – *Workplace Equipment Adaptation Grant (WEAG)*). Ši dotacija gali būti naudojama kompensuoti rampų įrengimui ar sanitarinių mazgų pritaikymui prie neįgaliųjų poreikių, balso sintetorių kompiuteriams ar telefonų garso stiprintuvų įsigijimui, specialių signalizacijos sistemų įrengimui. Maksimali dotacijos suma siekia 6348,70 eurų, kurie gali būti naudojami tiek naujos įrangos įsigijimui, tiek ir senos atnaujinimui.¹⁰⁵

Darbuotojams, kurie neteko dalies darbingumo dėl ligos ar kitomis aplinkybėmis ir tai iš esmės pablogino jų gebėjimą atlikti savo darbą kyla sunkumų bandant išsaugoti darbo vietą ar įsidarbinti kitoje darbovietėje. Siekiant skatinti darbdavių „sulaikymo strategiją“ tokių darbuotojų atžvilgiu darbdaviams gali būti mokama darbo vietos išsaugojimo dotacija (angl. – *Employee Retention Grant Scheme*), kuri finansuoja darbuotojų apgyvendinimo ir/arba mokymo išlaidas, kai darbuotojas lieka tose pačiose

¹⁰² FÁS. Revenue Job Assist Scheme. Prieiga per internetą:

<<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Revenue+Job+Assist+Scheme.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]

¹⁰³ FÁS. Supported Employment. Prieiga per internetą:

<<http://www.fas.ie/en/Communities/Supported+Employment.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]

¹⁰⁴ FÁS. Wage Subsidy Scheme. Prieiga per internetą:

<<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Wage+Subsidy+Scheme.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]

¹⁰⁵ FÁS. Workplace Equipment Adaptation Grant (WEAG). Prieiga per internetą:

<<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Workplace+Equipment+Adaptation+Grant+%28WEAG%29.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]

pareigose, arba persikvalifikavimo išlaidas kai darbuotojas toje pačioje darbovietėje perkeliamas į kitas pareigas.¹⁰⁶

Asmenims, turintiems klausos ar kalbos sutrikimų, kurtiesiems, norintiems dalyvauti darbo pokalbyje, yra garantuojamas gestų ar kitos kalbos vertėjo paslaugų apmokėjimas pokalbio metu (angl. – *Job Interview Interpreter Grant*), o reikalui esant, vertėjo paslaugos gali būti finansuojamos ir bandomuoju laikotarpiu. Akliesiems ir silpnaregiams, kuriems reikia pagalbos skaitant su darbu susijusią literatūrą, gali būti teikiama subsidija, leidžianti samdyti asmeninį skaitytoją (angl. – *Personal Reader Grant*) iki 640 valandų per metus. Privataus sektoriaus įmonėms, samdančioms ar besiruošiančioms samdyti neįgalius asmenis ar teikiančioms paslaugas neįgaliems asmenims, siūloma dalyvauti programoje ugdančioje sąmoningumą neįgaliųjų atžvilgiu (angl. – *Disability Awareness Support Scheme*). Šios programos tikslas yra tinkamas personalo paruošimas ir ugdymas. Daugelis žmonių paprastai neteisingai interpretuoja neįgaliųjų žodžius ir elgesį, tad neturint specialių žinių ir patirties gali kilti nemažai konfliktų ir nesusipratimų. Būtent todėl ši programa tokia svarbi įmonėms, siekiančioms teikti kuo kokybiškesnes paslaugas neįgaliems asmenims ar siekiančioms sukurti glaudų profesinį ryšį tarp įmonėje dirbančių personalo vadovų, darbuotojų bei kartu su jais įmonėje dirbančių neįgalių asmenų.¹⁰⁷

Asmenys, kurie 12 mėnesių (312 dienas) gavo darbo ieškančiojo pašalpą (*JSA*) ar bedarbio išmoką (angl. – *Jobseeker Benefit*) ar kitą socialinę išmoką, ir nusprendė tapti savarankiškai dirbančiais, gali gauti verslumo pašalpą (angl. – *Back to Work Enterprise Allowance*), kuri suteikia galimybę dvejus metus po savarankiškos veiklos pradėjimo ir toliau gauti socialines išmokas atitinkančią pašalpą.¹⁰⁸

FÁS taip pat įgyvendina moterų iniciatyvos darbo rinkoje programą (angl. – *Woman in Focus*), kurios tikslas suteikti moterims daugiau galimybių siekiant karjeros naujų ir netradicinių profesijų srityse. Šios programos tikslas – didinti moterų, dalyvaujančių ilgalaikėje pameistrystės (angl. – *Apprenticeship*) mokymo programoje, skaičių. Programa įgyvendinama dotuojant darbdavius, tiek privačiame, tiek ir

¹⁰⁶ FÁS Employee Retention Grant Scheme. Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Employee+Retention+Grant+Scheme.htm>>
[žiūrėta 2012-03-06]

¹⁰⁷ FÁS. Allowances and Funding. Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Personal+Reader+Grant.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]

¹⁰⁸ Department of Social Protection. Back to Work Allowance. Prieiga per internetą:
<<http://www.welfare.ie/EN/Schemes/JobseekerSupports/BackToWork/Allowance/Pages/btwa.aspx>>
[žiūrėta 2012-03-06]

valstybiniame sektoriuje, įdarbinančius programoje dalyvaujančias moteris. Už kiekvieną įdarbintą moterį darbdaviui mokama 2667 eurų dotacija.¹⁰⁹

Taigi Airija, kaip ir Didžioji Britanija, būdama ES valstybė narė, privalo laikytis darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo (angl. – *Flexicurity*) gairių reikalavimų ir, atsižvelgiant į jas, atitinkamai formuoti savo aktyvią darbo rinkos politiką. 2000-2009 metais Airijoje ilgalaikių bedarbių lygis buvo žemesnis arba artimas ES vidurkiui, o sėkmingai įgyvendindama ilgalaikio mokymosi, mokymosi darbo vietoje ir šių programų prieinamumą žemesnės kvalifikacijos ir labiau pažeidžiamiems darbuotojams gamybiniame sektoriuje bei darbuotojams imigrantams, Airija iki finacinės krizės, apėmusios visą Europą, buvo viena iš valstybių narių sėkmingiausiai įgyvendinančių užimtumo politiką. Tačiau naujajame Airijos Socialinės apsaugos departamento 2011-2014 metų Strateginiame plane¹¹⁰ numatoma vykdyti socialinės apsaugos reformą, kuri užtikrintų užimtumo priemonių teikimo operatyvumą ir efektyvumą.

3.3. Socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju Norvegijoje
Norvegijoje socialinės apsaugos priemonės bedarbiams teikia Darbo ir socialinės gerovės tarnyba (toliau – NAV), kurios įkūrimas yra viena didžiausių pastarojo meto administracinių reformų Norvegijoje. Ankstesnės tarnybos, Darbo birža (norv. – Aetat) ir Socialinio draudimo valdyba, buvo sujungtos į vieną – NAV. Iki 2010 m. kiekvienoje savivaldybėje buvo įsteigti NAV skyriai, į kurių veiklą taip pat buvo įtrauktos savivaldybių socialinės rūpybos paslaugos. Tokiu būdu kiekvienas NAV skyrius gali teikti paslaugas, kurias anksčiau atskirai teikdavo Darbo birža, Socialinio draudimo valdyba ir Socialinės rūpybos skyrius. Oficialiame NAV tinklalapyje galima rasti didžiausią visoje šalyje laisvų darbo vietų duomenų bazę, kuri nuolat atnaujinama. Čia galima ieškoti laisvų darbo vietų ir užsisakyti pranešimų apie Jus dominančius darbo skelbimus paslauga. Tinklalapyje taip pat teikiama naudinga informacijos apie padėtį darbo rinkoje ir įvairias mokymo bei kvalifikacijos kėlimo galimybes. Valstybiniu socialiniu draudimu apdraustieji asmenys NAV skyriuose gali gauti informaciją apie Jiems priklausančią piniginę socialinę paramą socialinės rizikos atveju.¹¹¹

¹⁰⁹ FÁS. Female Bursary. Prieiga per internetą:

<<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Female+Bursary.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]

¹¹⁰ Department of Social protection . Statement of Strategy 2011 to 2014. Prieiga per internetą:

<<http://www.welfare.ie/EN/Policy/CorporatePublications/StrategicPlansAndReports/Documents/strat1114.pdf>> [žiūrėta 2012-04-17]

¹¹¹ *Naujaj atvykę į Norvegija?* Leidinys. Nepriklausomas piliečių socialinio konsultavimo biuras, Bergenas, 2008. Prieiga per internetą: < <http://home.hib.no/ahs/bus/Bilder/Brosyre%20nov%202008/litauisk.pdf>> [žiūrėta 2012-03-07]

3.3.1. Pasyvios socialinės apsaugos priemonės

Netekusiems darbo asmenims Norvegijoje skiriamos kasdienės piniginės išmokos, kompensuojančios dėl darbo netekimo prarastas pajamas. Bedarbio išmoka (norv. – *dagpenger*) skiriama visiems socialinio draudimo įmokas mokėjusiems asmenims, kurių darbo laikas sutrumpėjo ne mažiau kaip 50 procentų, palyginti su ankstesniu darbo laiku, ir užsiregistravusiems NAV skyriuje. Apdraustasis turi būti darbingas, sąžiningai ieškoti darbo ir būti pasiruošęs artimiausiu metu pradėti dirbti pilnu etatu ar ne visą darbo dieną arba dalyvauti užimtumo skatinimo programoje, atitinkančioje asmens protinius ir fizinius sugebėjimus.

Teisė gauti bedarbio išmoką siejama su prieš tai gautomis pajamomis ir nuo jų mokamomis socialinio draudimo įmokomis. Suinteresuotas asmuo turi būti gavęs ne mažesnes kaip 1,5 bazinio dydžio darbo pajamas per praėjusius kalendorinius metus arba ne mažesnes kaip 3 bazinių dydžių darbo pajamas per trejus praėjusius kalendorinius metus. Šuo metu patvirtintas bazinis dydis metams yra 79216 norvegijos kronų. Kasdienės piniginės išmokos apskaičiuojamos pagal gautas darbo pajamas ir pajamas iš kasdienių išmokų pinigais, gaunamų nedarbo, ligos, motinystės ar įvaikinimo laikotarpiu. Bedarbio išmoka paprastai sudaro apie du trečdalius ankstesnių pajamų. Apskaičiavimo pagrindas yra arba praėjusių kalendorinių metų metinės pajamos, arba trejų pastarųjų kalendorinių metų pajamų vidurkis, jei jis yra didesnis. Didžiausia skiriama suma lygi šešiams baziniams dydžiam. Vyresniems kaip 64 metų asmenims nustatytas ne mažesnis kaip 3 bazinių dydžių išmokos apskaičiavimo pagrindas, o išmokos neribojant laiko mokamos iki 67 metų. Bedarbio išmokas taip pat turi teisę gauti vyresni kaip 64 metų savarankiškai dirbantys asmenys.

Kasdienės išmokos yra lygios 2,4 procento viso apskaičiavimo pagrindo. Jos mokamos penkias dienas per savaitę. Parastai visos išmokos per metus sudaro 62,4 procento apskaičiavimo pagrindo. Už kiekvieną išlaikomą vaiką iki 18 metų per dieną skiriamas 17 kronų priedas. Papildomas priedas skiriamas gavėjams, kurie per praėjusius kalendorinius metus išmokas gavo ilgiau kaip aštuonias savaites. Jis sudaro 9,5 procento tais metais gautų bedarbio išmokų sumos.

Kasdienės piniginės bedarbio išmokos skiriamos tuo atveju, jei suinteresuotas asmuo neturi darbo tris dienas per penkiolika pastarųjų dienų ir yra užsiregistravęs NAV centre. Už pirmąsias tris nedarbo dienas bedarbio išmoka nėra mokama. Išmokų mokėjimo trukmė kinta, atsižvelgiant į ankstesnes darbo pajamas. Jei šios pajamos yra ne mažesnės kaip du patvirtinti baziniai dydžiai, išmokos mokamos 104 savaites (dvejus metus). Mažesnės kaip du baziniai dydžiai ankstesnės pajamos suteikia teisę gauti

išmokas 52 savaites (vienerius metus). Pasibaigus pradiniam laikotarpiui, iš karto gali būti nustatytas naujas laikotarpis, jei asmuo vėl atitinka reikalavimus, susijusiu su anksčiau gautomis pajamomis.

Pažymėtina, kad suinteresuotas asmuo gali gauti bedarbio išmokas net tuo atveju, jei ne visiškai atitinka reikalavimus dėl amžiaus, sveikatos būklės ar su išlaikomais asmenimis susijusios prievolės. Tačiau jei nustatoma, kad suinteresuotas asmuo darbo neturi savo noru, t. y. iš darbo išėjo savo noru, atsisakė priimti tinkamą darbo pasiūlymą, atsisakė dalyvauti užimtumo skatinimo veikloje ar neatsakė į NAV skyriaus kvietimą atvykti, gali būti nustatytas ilgesnis bedarbio pašalpos nemokėjimo laikotarpis arba bedarbio išmokų mokėjimas gali būti laikinai sustabdytas.¹¹²

Taigi Norvegijoje išmokų dydis ir trukmė tiesiogiai priklauso nuo ankstesnių asmens pajamų. Kadangi nustatyti reikalavimai yra gana griežti, Norvegija, kitaip nei Didžioji Britanija ar Airija, nesusiduria su asmenų priklausymo nuo valstybės išmokų problema. Nors didesnes pajamas gavę asmenys ir gaus didesnes išmokas, o jų mokėjimo laikas bus gana ilgas, tačiau tokie bedarbiai nėra linkę tapti valstybės išlaikytiniais, juolab, kad pirmas 8 savaites jų gaunama išmoka sudarys tik kiek daugiau nei 62 procentus buvusio darbo užmokesčio, o tai skatins kaip galima greičiau grįžti į darbo rinką ir taip pagerinti savo finansinę padėtį.

3.3.2. Aktyvios socialinės apsaugos priemonės

NAV teikiamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės nuolat kinta atsižvelgiant į padėtį darbo rinkoje bei vyriausybės nustatomas politikos gaires. Šie veiksniai apsprendžia teikiamų priemonių pobūdį, apimtį ir tikslinę grupę į kurią orientuota priemonė. Siekiama, kad dalyvavimas priemonėse stiprintų asmenų kompetenciją ir gebėjimą dirbti, užtikrintų jiems nuolatinį darbą, garantuotų kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlą darbo rinkai, užkirstų kelią nedarbiui ir neigiamiems jo padariniams, padėtų darbuotojams išsilaikyti šiuolaikinėje darbo rinkoje. Kiekvienu individualiu atveju NAV konsultantai parenka reikiamą priemonę ar jų derinį, labiausiai tinkantį konkrečiu atveju įvertinus besikreipiančiojo poreikius ir galimybes.¹¹³ Aktyvias darbo rinkos priemones

¹¹² NAV. Dagpenger under arbeidsløshet. Prieiga per internetą:
<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidss%C3%B8ker/Inntektssikring/Dagpenger/893.cms>>
[žiūrėta 2012-03-19]

¹¹³ NAV. Arbeid med bistand . Prieiga per internetą:
<<http://translate.google.lt/translate?hl=lt&langpair=no%7Clt&u=http://www.nav.no/Arbeid>>
[žiūrėta 2012-03-19]

Norvegijoje reglamentuoja Parlamento reglamentas Dėl darbo rinkos priemonių (norv. – *Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. 2008*)¹¹⁴

Viena iš NAV skyriuose teikiamų priemonių yra pagalba įsidarbinant (norv. – *Arbeid med bistand*). Šios programos tikslas yra teikti tinkamą ir būtiną pagalbą asmenims, kurių galimybės įsidarbinti yra mažesnės, siekiant juos integruoti ar gražinti į darbo rinką. Ši pagalba apima asmeninio konsultanto paslaugas, kuris įvertinęs asmens poreikius, interesus ir gebėjimus gali padėti rasti tinkamą darbą, kurį asmuo gebės dirbti ir jį išlaikyti. Taip pat pagalba teikiama ir pirmą kartą pradedantiems dirbti asmenims bei asmenims, kurie siekia išlaikyti turimą darbo vietą. Atsižvelgiant į poreikius, šios programos dalyviams gali būti specialiai pritaikoma darbo vieta, palengvinamos užduotys ir vykdomas monitoringas darbo vietoje. Taip pat konsultantas gali padėti vedant derybas su darbdaviu dėl darbo užmokesčio ir kitų darbo sąlygų. Šioje programoje gali dalyvauti asmenys, kurių gebėjimai susirasti darbą ir dirbti yra sumažėję, tai gali būti neigalieji, iš įkalinimo įstaigų grįžę asmenys, taip pat po mokyklos baigimo pirmą kartą siekiantys įsidarbinti asmenys. Dalyvavimo programoje trukmė priklauso nuo individualių asmens poreikių bei darbo rinkos ir gali trukti iki trejų metų. Asmenims, kurie siekia įsidarbinti po mokyklos baigimo ar grįžusiems iš įkalinimo įstaigų, šis terminas gali būti pratęstas iki 6 mėnesių. Siekiant maksimalaus rezultato, ši programa paprastai derinama su asmens dalyvavimu kitose NAV programose.

Asmenims, norintiems išbandyti savo galimybes darbo rinkoje, įgyti darbo patirties kartu siekiant gauti pasiūlymą dirbti, siūloma dalyvauti darbo praktikos verslo įmonėse programoje (norv. – *Arbeidspraksis i ordinær virksomhet*). Dalyvaujantiems programoje suteikiama galimybė gauti individualų apmokymą, reikalingą atlikti konkrečias darbo funkcijas įmonėje. Programos metu su darbdaviu sudaromas individualus darbo planas, kuriame nustatomas stažuotės tikslas, aprašomos pavestos užduotys ir jų atlikimo rezultatai bei apmokymo procesas. Taip pat plane nurodomas darbdavio paskirtas stažuotės kuratorius, kuris yra atsakingas už programos dalyvio mokymą ir pažangą visą praktikos laikotarpį. Šioje programoje gali dalyvauti visi kuriems sunku įsitvirtinti darbo rinkoje ir tiems, kurių gebėjimai dirbti yra sumažėję. Šios programos trukmė priklauso nuo individualių dalyvio poreikių ir gali trukti iki vienerių metų. Asmenims, kurių darbingumas yra sumažėjęs, programos trukmė gali būti pratęsta iki dvejų metų.¹¹⁵

¹¹⁴ Forskrift om arbeidsrettede tiltak mv. 2008 Prieiga per internetą: <[¹¹⁵ NAV. Arbeidspraksis i ordinær virksomhet. Prieiga per internetą: <<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Arbeidspraksis+ordin%C3%A6r/Arbeidspraksis+i+ordin%C3%A6r+virksomhet.890.cms>> \[žiūrėta 2012-03-19\]](http://www.lovddata.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20081211-1320.html~HEAD=pobj-----> [žiūrėta 2012-04-17]</p></div><div data-bbox=)

Asmenims, turintiems negalią ir kurių gebėjimai dirbti yra labai maži, neturintiems jokios profesinės kvalifikacijos ir kurių įdarbinimas reikalauja glaudaus NAV konsultantų ir programoje dalyvaujančių darbdavių bendradarbiavimo bei paramos, siūloma dalyvauti darbo praktikos programoje konkrečiose įmonėse (norv. – *Arbeidspraksis i skjermet virksomhet*). Dalyvavimas programoje suteikia galimybę neigaliems asmenims įgyti darbo praktikos ir įgūdžių įmonėse, specialiai jiems pritaikant darbo vietą ir pagal poreikius parenkant darbo užduotis. Dalyvaujant programoje neigalieji turi galimybę išbandyti save bent keliose veiklose. Dalyvavimo programoje trukmė yra vieneri metai, tačiau atsižvelgiant į individualius programos dalyvių poreikius šis terminas gali būti pratęstas dar vieneriems metams.¹¹⁶

Asmenims, kurie dėl laikino nedarbingumo, ligos ar patirtų traumų neteko dalies darbingumo ar prarado profesinius įgūdžius, siūloma dalyvauti profesinės reabilitacijos programoje (norv. – *Arbeidsrettet rehabilitering*). Dalyvavimas šioje programoje užtikrina visokeriopos pagalbos, padėsiančios grįžti į darbo rinką, teikimą. Dalyvavimas programoje gali būti orientuotas dvejomis kryptimis: programos priemonės gali būti pritaikytos siekiant grąžinti asmenis į buvusias pareigas arba siekiant programos dalyviams surasti naujas, jų dabartinius gebėjimus atitinkančias, pareigas toje pačioje ar kitoje darbovietėje ir jas išlaikyti. Programos priemonės apima dalyvių motyvaciją, individualų mokymą, darbo praktiką ir darbo įgūdžių įvertinimą saugioje aplinkoje, tarpininkavimą bendraujant ir derantis su darbdaviais, gyvenimo būdo orientavimą. Programos trukmė siekia keturias savaites, tačiau atsižvelgiant į individualius programos dalyvių poreikius dalyvavimas programoje gali būti pratęstas, tačiau bendra dalyvavimo programoje trukmė negali viršyti 12 savaičių termino.¹¹⁷

Taip pat NAV skyriuose teikiama įgūdžių ir galimybių vertinimo programa (norv. – *Avklaring*). Ši programa skirta tiems, kuriems reikia papildomos informacijos ir pagalbos ieškant darbo ir siekiant įvertinti savo kompetenciją, turimus įgūdžius ir galimybes darbo rinkoje. Paprastai joje dalyvauja asmenys turintys sveikatos sutrikimų, kurie įtakoja jų galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje. Dalyvaujant programoje teikiamos tokios paslaugos kaip konsultavimas dėl asmens poreikius ir galimybes atitinkančio darbo, taip pat organizuojama darbo praktika įmonėse – partnerėse, dalyvaujančiose šioje programoje kartu su NAV, ar įmonėse, kuriose norima įdarbinti asmenį. Praktika skirta siekiant įvertinti asmenų įgūdžius atliekant įvairias darbines funkcijas. Po šios praktikos,

¹¹⁶NAV. *Arbeidspraksis i skjermet virksomhet*. Prieiga per internetą: <<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Arbeidspraksis+skjermet/Arbeidspraksis+i+skjermet+virksomhet.891.cms>> [žiūrėta 2012-03-19]

¹¹⁷NAV. *Arbeidsrettet rehabilitering*. Prieiga per internetą: <<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Arbeidsrettet+rehabilitering>>[žiūrėta 2012-03-19]

atsižvelgiant į rezultatus, asmenys gauna rekomendacijas, kurios padeda rasti nuolatinį darbą arba būna iš karto įdarbinami. Šioje programoje gali dalyvauti ir darbą turintys, tačiau po nedarbingumo dėl ligos ar traumų į darbą grįžę asmenys. Tačiau prieš pradėdant dalyvauti šioje programoje buvęs darbdavys privalo pateikti pažymą, kad asmuo dėl prarasto darbingumo nebegali užimti buvusių pareigų ir nėra galimybės specialiai jam pritaikyti darbo vietos ir darbinių funkcijų. Tokiu atveju NAV organizuoja įvertinimą buvusioje darbovietėje savo iniciatyva, kurio metu tarpininkauja tarp darbdavio ir darbuotojo ir teikia pasiūlymus kaip vis dėlto būtų galima pritaikyti darbo vietą ir funkcijas atsižvelgiant į asmens poreikius ir galimybes, siekiant išsaugoti jo darbo vietą. Programos trukmė yra keturios savaitės, tačiau esant poreikiui dalyvavimas programoje gali būti pratęsiamas iki aštuonių savaičių.¹¹⁸

Asmenys, turintys laikiną nedarbingumą dėl lengvesnių ar sunkesnių psichikos sutrikimų, gali pasinaudoti NAV teikiama lengvų psichikos sutrikimų ar ligų gydymo programa (norv. – *Behandlingstilbud lettere psykiske og sammensatte lidelser*). Pagal poreikius programos dalyviams gydymo paslaugas teikia psichologai, psichiatrai ar kiti medicinos specialistai, terapeutai. Programa gali apimti tiek konsultacinį gydymą, tiek ir ambulatorinį. Pagrindinis programos tikslas yra kaip galima greičiau suteikti pagalbą samdomiems darbuotojams ir savarankiškai dirbantiems asmenims, siekiant greito jų grįžimo į darbą. Programos trukmė yra 18 savaičių, jeigu pasibaigus šiam laikotarpiui asmuo nėra pajėgus grįžti į užimamas pareigas, jam taikomas įprastas gydymas.¹¹⁹

Greita ir efektyvi priemonė asmenims ieškantiems darbo yra dalyvavimas darbo klubų (norv. – *Jobbklubb*) veikloje. Darbo klubai tai į efektyvią darbo paiešką orientuota priemonė, padedanti asmenims rasti nuolatinį darbą. Šiuo metu NAV kuruoja tik nedidelę dalį darbo klubo, paprastai šią programą vykdo su NAV bendradarbiaujančios verslininkų, savanorių, visuomenininkų organizacijos ir bendrijos teikiančios instruktorių paslaugas pagal parengtą ir su NAV suderintą veiklos planą. Instruktoriai darbo klubuose teikia tokias paslaugas kaip ugdomasis vadovavimas, padedantis asmenims atskleisti savo potencialą tam tikroje profesinėje srityje, konsultavimą darbo paieškos klausimais, pagalbą rengiant gyvenimo aprašymą, darbo pokalbio telefonu ir tiesiogiai, susitikus su potencialiu darbdaviu, modeliavimą. Kiekvienas dalyvaujantis programoje gauna galimybę naudotis internetu ir kitomis darbo paieškos įgūdžius lavinančiomis priemonėmis. Programoje gali dalyvauti visi NAV užsiregistravę bedarbiai. Paprastai

¹¹⁸ NAV. Avklaring. Prieiga per internetą: <<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Avklaring>> [žiūrėta 2012-03-20]

¹¹⁹ NAV. Behandlingstilbud lettere psykiske og sammensatte lidelser. Prieiga per internetą: <<http://www.nav.no/S%C3%A1megiella/Arbeid/Behandlingstilbud+lettere+psykiske+og+sammensatte+lidelser.289819.cms>> [žiūrėta 2012-03-20]

darbo klubų programos, derinant dalyvių darbą komandoje ir individualius užsiėmimus yra trumpalaikės ir gali trukti iki šešių mėnesių.¹²⁰

Asmenims, ieškantiems darbo ar siekiantiems išlaikyti turimą darbo vietą, gali būti paskirtas NAV finansuojamas kuratorius (norv. – *Mentor*) kuris individualiai teikia praktinę pagalbą įgyvendinant šias priemones: organizuojant darbo praktiką, mokymą ir kvalifikacijos kėlimą, konsultuojant dėl trumpalaikės darbo subsidijos teikimo, bedarbio pašalpos mokėjimo. Kuratoriumi yra paskiriamas esamas darbdavys ar kita įmonė, organizuojanti dalyvio praktiką ir profesinių įgūdžių įgijimą, ar švietimo įstaiga, teikianti mokymo ir kvalifikacijos kėlimo paslaugas. Kuratoriaus veikla yra subsidijuojama NAV ir gali trukti iki šešių mėnesių, o asmenims, turintiems specialių poreikių ar sumažėjusį darbingumą dalyvavimo programoje trukmė gali būti pratęsta iki trejų metų.¹²¹

Bedarbiams siekiantiems rasti darbą ar dirbantiems asmenims, kurie nori išlaikyti darbo vietą taip pat siūloma dalyvauti tęstinėje darbo paieškos programoje (norv. – *Oppfølging*), kurios tikslas išplėsti NAV teikiamų darbo paieškos paslaugų pasiūlą ir tiems asmenims, kuriems nepavyko rasti darbo dalyvaujant NAV programose suteikti galimybę pasinaudoti individualių struktūrų teikiamomis paslaugomis. NAV yra sudariusi bendradarbiavimo sutartis su darbo paieškos ir profesinio persiorientavimo bei profesinės reabilitacijos paslaugas teikiančiomis įmonėmis, kurios padės rasti tinkamą darbą įmonėse, į kurias asmuo dar nesikreipė dalyvaudamas ankstesnėse programose. Ši priemonė ypač naudinga tiek bedarbiams, tiek ir asmenims patyrusiems traumas ar susirgusiems ligomis, kurių pasekmė sumažėjęs darbingumas, ir grįžusiems į darbą po laikino nedarbingumo atostogų. Tokie programos dalyviai gali tikėtis visokeriopos pagalbos pereinamuoju laikotarpiu grįžtant į darbo rinką. Programos metu ypatingas dėmesys skiriamas individualiai dalyvių motyvacijai ir gebėjimų stiprinimui, sėkmingos darbo paieškos strategijos pritaikymui. Dalyvavimas programoje tęsiamas ir tuomet kai asmuo įsidarbina, siekiant pritaikyti darbo vietą ir funkcijas prie asmens poreikių. Paprastai ši programa trunka šešis mėnesius, tačiau esat ypatingoms aplinkybėms jos trukmė pratęsiama iki trejų metų.¹²²

NAV taip pat siūlo dalyvauti mokymo ir kvalifikacijos kėlimo programose (norv. – *Opplæring*). Programos metu teikiamos mokymo ir kvalifikacijos kėlimo paslaugos

¹²⁰ NAV. Jobbkubb. Prieiga per internetą:

< <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettete+tiltak/Jobbkubb/Jobbkubb/Jobbkubb.288276.cms> > [žiūrėta 2012-03-20]

¹²¹ NAV. Mentor. Prieiga per internetą: <<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettete+tiltak/Mentor>> [žiūrėta 2012-03-20]

¹²² NAV. Oppfølging. Prieiga per internetą:

< <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettete+tiltak/Oppf%C3%B8lging> > [žiūrėta 2012-03-20]

bedarbiams asmenims arba darbuotojams, siekiantiems išlaikyti darbo vietą sumažėjus jų darbingumui. Mokymas bedarbiams asmenims vyksta organizuojant darbo rinkos kursus, kurie kinta atsižvelgiant į darbo rinkos pokyčius. Mokymas dalį darbingumo praradusiems asmenims vyksta naudojantis įprastos švietimo sistemos paslaugomis. Mokymo ir kvalifikacijos kėlimo programoje gali dalyvauti visi asmenys užsiregistravę NAV skyriuje ir sulaukę 19 metų amžiaus. Programa paprastai trunka iki dešimties mėnesių. Asmenims, turintiems sunkumų įsitvirtinant darbo rinkoje, dalyvavimo programoje trukmė gali būti pratęsta dar šešiams mėnesiams. Asmenims, sulaukusiems 26 metų ir praradusiems dalį darbingumo gali būti pasiūlyta dalyvauti trijų metų trukmės nuoseklaus mokymo programoje, pritaikytoje prie individualių asmens poreikių ir galimybių.¹²³

Siekiant mažinti neįgaliųjų atskirtį darbo rinkoje ir skatinti jų užimtumą Norvegijoje teikiamos neįgaliųjų užimtumo ir mokymo priemonės (norv. – *Tiltak i arbeidsmarkedsbedrift*). Programoje dalyvaujantiems neįgaliesiems sudaromos sąlygos pritaikyti darbo vietas ir funkcijas prie jų poreikių ir galimybių bei kelti kvalifikaciją dalyvaujant mokymuose pagal adaptuotas ar profesinio mokymo programas. Programos metu dalyviai yra laikinai įdarbinami pagal sutartis įmonėse, kuriose vysta jų profesinių įgūdžių tobulinimas. Priemonės tikslas yra padėti asmenims gauti nuolatinį darbą ar pradėti mokytis pagal individualiai finansuojamą mokymosi programą. Šios priemonės trukmė yra iki dvejų metų, tačiau pagal poreikius, norint gauti mokymų baigimo sertifikatą, programos trukmė gali būti pratęsta. Neįgaliesiems asmenims, gaunantiems invalidumo pensiją ir neturintiems galimybių gauti darbo, siūloma dirbti nuolatinį adaptuotą darbą (norv. – *Varig tilrettelagt arbeid*) neįgaliuosius samdančiose įmonėse bendradarbiaujančiose su NAV. Adaptuotas darbas yra visiškai pritaikytas neįgaliesiems tiek darbinių funkcijų tiek ir darbo vietos pritaikymo atžvilgiu. Paprastai tai yra prekių ir paslaugų gamybos įmonės, kuriose dirbantys neįgalieji gauna nuolatinę darbo vietą, darbo užmokestį ir turi visas teises ir pareigas kaip ir kiti darbo rinkos darbuotojai.¹²⁴

Skatinant darbdavių iniciatyvą samdant darbuotojus, kuriems sunku susirasti pastovų darbą, Norvegijoje taikomas subsidijavimo mechanizmas. Laikinos darbo užmokesčio subsidijos skiriamos privačioms ir valstybinėms institucijoms, įdarbinančioms asmenis, kuriems sunku įsitvirtinti darbo rinkoje, sudarant jiems įprastines darbo sąlygas ir mokant jiems įprastinį darbo užmokestį. Programos dalyviai

¹²³ NAV. Opplæring. Prieiga per internetą:

< <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettetede+tiltak/Oppl%C3%A6ring+%28AMO%29> [žiūrėta 2012-03-28]

¹²⁴ NAV. Varig tilrettelagt arbeid. Prieiga per internetą:

<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettetede+tiltak/Varig+tilrettelagt+arbeid>> [žiūrėta 2012-03-28]

turi būti registruoti NAV skyriuje, turėti NAV pritarimą, kad būtent ši priemonė yra tinkamiausia, ir rasti darbdavį, kuris dalyvautų šioje programoje. Programos trukmė – ne ilgesnė nei vieneri metai. Asmenys, turintys sutrikimų, įtakojančių jų gebėjimą dirbti, šioje priemonėje gali dalyvauti iki trejų metų. Pagrindinis priemonės tikslas yra programos dalyvių nuolatinis įdarbinimas įmonėje, kuri gauna subsidijas.

NAV taip pat siūlo savo konsultantų paslaugas profesinio orientavimo, švietimo ir kvalifikacijos kėlimo srityse. Didelis dėmesys skiriamas jaunimo švietimui, Norvegijoje visi jaunuoliai iki 24 metų turi teisę į mokslą. Pagalba teikiama ir neseniai studijas baigusiems asmenims, kurie nori rasti nuolatinį ar laikiną darbą, o turintiems studento paskolą bedarbiams, galima pasinaudoti studento paskolos palūkanų normos „iššaldymu“. NAV skyriuose taip pat teikiama pagalba asmenims, turintiems skaitymo ir/ar rašymo sutrikimų.

Pažymėtina, kad visi užimtumo ir kvalifikacijos kėlimo programose dalyvaujantys asmenys gali gauti finansinę paramą (norv. – *Stønader ved tiltak*). Kiekvienam programoje dalyvaujančiam asmeniui mokama piniginė išmoka už kiekvieną dalyvavimo programoje dieną, papildomai skiriant pašalpą dalyviams auginantiems vaikus iki 16 metų. Parama taip pat skiriama už papildomas išlaidas susijusias su dalyvavimu programoje. Tai gali būti kelionės išlaidos, taip pat asmens dalyvavimo programoje laikotarpiu apmokamos vaikų iki dešimties metų ar vyresnių neįgalių šeimos narių priežiūros išlaidos, apgyvendinimo išlaidos, jeigu asmuo gyvena toli nuo programos veiklos teikimo vietos. Asmenys gali tikėtis, kad bus padengtos išlaidos, susijusios su kanceliarinių ar kitų priemonių pirkimu, reikalingų sėkmingam dalyvavimui mokymosi programoje. Taip pat gali būti apmokamos ir medicininės išlaidos, jeigu jos buvo įtrauktos į dalyvavimo programoje sąnaudas.¹²⁵

Šiuo metu Norvegijoje nedarbo lygis tesiekia 3,2 procento, o darbingo amžiaus asmenų užimtumas sudaro 70,01 procento. Tokius gerus rodiklius galima paaiškinti nuoseklia vyriausybės užimtumo politika. Visiškas užimtumas buvo vienas pagrindinių pokario Norvegijos vyriausybės ekonominių tikslų ir šis siekis buvo išlaikytas keičiantis vyriausybėms iki pat šių dienų. Valdžios institucijos įgyvendindamos plataus masto užimtumo priemones, tokias kaip bendrovių, samdančių naujus darbuotojus, subsidijavimas, mokymų organizavimas, įdarbinimo programos, taip pat specialios priemonės asmenims, turintiems ribotas galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje, pasiekė

¹²⁵ NAV. *Stønader ved tiltak*. Prieiga per internetą:

<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidss%C3%B8ker/Inntektssikring/St%C3%B8nader+ved+tiltak/St%C3%B8nader+ved+tiltak/St%C3%B8nader+ved+tiltak.805322222.cms>> [žiūrėta 2012-03-28]

puikių rezultatų ne tik bendro užimtumo srityje, bet ir lyčių lygybės darbo rinkoje sferoje, kurioje 7 iš 10 moterų ir 8 iš 10 vyrų šiuo metu dirba.¹²⁶

4. Užimtumo ir darbo rinkos politikos tobulinimas Lietuvoje

Statistikos departamento duomenimis 2011 metais nedarbo lygis Lietuvoje sudarė 15,4 procento ir šis skaičius buvo 2,4 procentinio punkto mažesnis nei 2010 m. Lietuvoje 2011 metų ketvirtąjį ketvirtį užfiksuotas sparčiausias metinis nedarbo lygio sumažėjimas tarp 27-ųjų ES šalių. Taip pat 2011 m., palyginti su 2010 m., 2,2 procentinio punkto sumažėjo jaunimo (15 – 24 metų amžiaus asmenų) nedarbo lygis ir siekė 32,9 procento, tačiau šis rodiklis išliko vienas didžiausių ES. Taip pat būtina pažymėti, kad nors minėti rodikliai gerėjo, tačiau remiantis statistikos duomenimis galime teigti, kad vienas iš pagrindinių veiksnių lemiantis nedarbo lygio mažėjimą yra darbingų gyventojų emigracija, mažėjantis gimstamumas, o ne valstybės veiksmai. Taip pat nedarbo problemą gilina dabartinė išmokų sistema, kuri nemotyvuoja dirbti ir skatina ilgalaikio nedarbo lygio augimą, kuris 2011 metais padidėjo dar 0,6 procentinio punkto ir dabar siekia 8 procentus, o tai reiškia, kad kas antras (51,9 procento) bedarbis yra ilgalaikis bedarbis.¹²⁷ Taigi šioje dalyje, remdamasi užsienio valstybių patirtimi ir Lietuvoje atliktų tyrimų duomenimis, apžvelgsiu priemones, kurios galėtų padėti Lietuvos valstybei aktyvinti darbo rinkos politiką.

4.1. Pasyvių darbo rinkos priemonių tobulinimas

Kaip jau buvo minėta aptariant bedarbio pašalpos institutą, Lietuvoje būtina spręsti šios pašalpos dydžio klausimą, atsižvelgiant į jo santykį su valstybės nustatytu minimaliu darbo užmokesčiu bei asmens sumokėtų socialinio draudimo įmokų suma. Deja, recesijos laikotarpiu sunku užtikrinti pakankamą skirtumą tarp minimalaus darbo užmokesčio ir bedarbio pašalpos, nes bedarbio pašalpa šiuo metu yra žemiau skurdo ribos, tad jos mažinimas nėra įmanomas, o minimalios algos kėlimas tik dar labiau pagilintų nelegalaus darbo problemą. Minimalios algos didinimas prisideda prie apribojimų legaliai įdarbinti žmones, kurių darbu sukuriama maža ekonominė vertė. Užsienio mokslininkai vieningai sutaria, kad dėl neigiamos aukštos minimalios algos įtakos sunkiai į darbo rinką ateinančios grupės rizikuoja ilgam likti už legalaus darbo borto.¹²⁸ Darbo ir socialinių tyrimų instituto specialisto Arūno Pociaus nuomone, paskatinti grįžti į darbo rinką galėtų

¹²⁶ Statistics Norway. *Labour*. Prieiga per internetą: <http://www.ssb.no/arbeid_en/> [žiūrėta 2012-03-20]

¹²⁷ Lietuvos Statistikos departamentas. *Užimtumas ir nedarbas 2011 m. ir 2011 m. IV ketv.* Pranešimas spaudai, 2012. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=10179>> [žiūrėta 2012-04-02]

¹²⁸ KADŽIAUSKAS, Giedrius. *Minimalios algos didinimas tik pagilintų darbo rinkos problemas*. Pranešimas spaudai, 2010. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/news/ringas/lit/gkadziauskas-minimalios-algos-didinimas-tik-pagilintu-darbo-rinkos-problemas.d?id=39508675>> [žiūrėta 2012-04-02]

darbo biržai suteikta galimybė mokėti atlyginimų priedus žmonėms, susiradusiems darbą už minimalią algą. Šiuo atveju darbo biržos mokama dalis galėtų būti neapskaičiuojama, nes mokant vienodo dydžio pašalpą dirbančiam ir bedarbiui, nebūtų pasiektas užimtumo politikos skatinimo tikslas. Vertinant bedarbio pašalpos dydį taip pat būtina atkreipti dėmesį, kad maksimalios (650 litų) ir minimalios (350 litų) bedarbio pašalpos skirtumas šiuo metu tesiekia 300 litų ir tai akivaizdžiai pažeidžia proporcingumo principą. Remiantis anksčiau pateiktu Norvegijos pavyzdžiu galime daryti išvadas, kad apskaičiuojant bedarbio pašalpą būtų efektyvu, jog tiek pastovios, tiek kintamos nedarbo draudimo išmokos dalis sudarytų bent 60 procentų asmenų prieš nedarbo laikotarpį gautų pajamų, o maksimali kompensuojama suma turėtų būti apibrėžta teisės į pašalpą atsiradimo mėnesį galiojusių Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų nustatytų dydžių suma. Tokia bedarbio pašalpų mokėjimo sistema užtikrintų tiek ir įmokų bei išmokų santykio proporcingumo principą, tiek apsauginių socialinės sistemos principų įgyvendinimą.

Aptariant pasyvių darbo rinkos politikos priemonių tobulinimą, būtina pažymėti šiuo metu daug diskusijų keliančią socialinių pašalpų mokėjimo sistemą. Valstybės socialinė politika, kurios pagrindas vis naujų pašalpų mokėjimas, o ne darbo vietų kūrimas, tapo kasdienio gyvenimo norma. Nuo 2008 metų iki dabar žmonių, kurie gauna socialinę pašalpą, padaugėjo daugiau nei dešimt kartų. Vilniaus miesto Tarybos narys Juras Požėla mano, kad iš valstybės biudžeto socialinėms pašalpoms ir socialinei sistemai skiriamos pašalpos yra tokios didelės, kad žymiai paprasčiau būtų pačiai valstybei subsidijuoti minimalaus atlyginimo didinimą ir darbo vietų kūrimą, tame tarpe ir viešajame sektoriuje. Jo nuomone, labai keista, kodėl dabartinė vyriausybė kalba apie darbo vietas tik privačiame sektoriuje. Juk ne tik privatus sektorius kuria darbo vietas. Štai JAV B. Obamos ekonomikos augimo, darbo vietų kūrimo plane kaip tik viskas remiasi naujų darbo vietų atsiradimu viešajame sektoriuje. Tad už lėšas, šiuo metu išleidžiamas socialinių pašalpų mokėjimui (2011 m. buvo išleista virš milijardo litų), būtų galima skatinti darbo vietų kūrimą viešajame sektoriuje. Žmogus tokiu atveju būtų „išimamas“ iš socialinės paramos gavėjo sistemos, t. y. jis galėtų oriai išgyventi iš savo darbinių pajamų ir neprašyti socialinės paramos.¹²⁹Nuo 2012 metų sausio 1 dienos įsigaliojęs Piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas turėjęs užkirsti kelią piktnaudžiavimui pašalpomis tik dar labiau išaugino asmenų, nepagrįstai gaunančių piniginę socialinę paramą, skaičių. Nuo sausio 1 dienos kreiptis dėl socialinės

¹²⁹POŽĖLA, Juras. *Norint spręsti skurdo problemą, reikia baigti mechanškai žiūrėti į kiekvieną eilutę.*

Pranešimas spaudai, Prieiga per internetą: < <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/jpozela-norint-spresti-skurdo-problema-reikia-baigti-mechaniskai-ziureti-i-kiekviena-eilute.d?id=52518235> > [žiūrėta 2012-04-05]

pašalpos galima vos užsiregistravus darbo biržoje. Anksčiau tai buvo galima daryti tik išbuvus darbo biržoje 6 mėnesius. Tad naująja tvarka suskubo pasinaudoti iš užsienio grįžę ir kitoje valstybėje spėję užsidirbti emigrantai. Todėl vienareikšmiškai pritariu naujojo įstatymo nuostatai sustiprinti savivaldybių galias ir įtraukti bendruomenes į piniginės socialinės paramos teikimo procesą. Įstatyme numatytas teisinis pagrindas penkioms savivaldybėms: Akmenės, Panevėžio, Radviliškio, Raseinių ir Šilalės rajonams 2012–2014 metų laikotarpiu įgyvendinti bandomąjį projektą ir teikti piniginę socialinę paramą nepasiturintiems gyventojams vykdant savarankišką savivaldybių funkciją. Minėtos savivaldybės kartu su socialiniais partneriais – bendruomenėmis, nevyriausybinėmis organizacijomis ir kitais aktyviais bendruomenės nariais savivaldybės tarybos nustatyta tvarka turės įvertinti konkrečios šeimos ar asmens situaciją ir tik tuomet, teikti piniginę socialinę paramą, kai suaugęs asmenys yra išnaudoję visas kitų pajamų gavimo galimybes. Tad numatyta, kad piniginės socialinės paramos teikimas trejų metų laikotarpiu – 2012–2014 m. – bus organizuojamas įgyvendinant du modelius: pirmiausia kaip valstybės perduota savivaldybėms funkcija – kaip dabar yra visose 60 Lietuvos savivaldybių ir antrasis modelis – kaip savarankiška savivaldybių funkcija bandomosiose savivaldybėse.¹³⁰ Taigi bus sukurta tinkama sistema, kurioje kiekvienas pašalpos skyrimo atvejis bus išnagrinėtas individualiai.

4.2. Aktyvių darbo rinkos priemonių tobulinimas

Remiantis dar 2007 metais Europos Socialinio fondo lėšomis Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlikto „Aktyvių darbo rinkos priemonių efektyvumo tyrimo“¹³¹ duomenimis, bei anksčiau aptartų užsienio valstybių patirtimi, galima daryti pagrįstas išvadas, kad būtent tinkamas aktyvių darbo rinkos priemonių tobulinimas užtikrina ilgalaikį poveikį užimtumo lygio augimui. Atlikto tyrimo rezultatais, asmenys, dalyvaujantys priemonėse, negauna jų poreikius atitinkančios paramos siekdami integruotis darbo rinkoje. Siekiant geresnio rezultato, reikia atkreipti dėmesį, kad priemonėse dalyvaujantys asmenys, net ir priklausydami tai pačiai tikslinei grupei skiriasi savo charakteristika, todėl kiekvienu individualiu atveju darbo biržos darbuotojas turėtų atkreipti dėmesį į asmens poreikius bei galimybes ir parenkant aktyvios darbo rinkos priemonę ne taip griežtai laikytis priemonių sąlygų ir tvarkos aprašuose nurodytu

¹³⁰ Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas, 2011 m. gruodžio 11 d. Nr. XI-1772

¹³¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija *Aktyvių darbo rinkos priemonių efektyvumo tyrimas*, 2007, Prieiga per internetą:

<<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>> [žiūrėta 2012-04-05]

reikalavimų. Šiai nuomonei pritaria ir J. Moskvina, teigdama, kad nepakanka individualaus darbo su bedarbiais, o teikiamai paramai trūksta nuoseklumo¹³². Taip pat individualus priemonėje dalyvaujančio asmens vertinimas padeda greičiau ir tiksliau pastebėti, kokios papildomos pagalbos, siekiant maksimalaus rezultato, gali prireikti. Teikiama pagalba galėtų apimti psichologinę, materialinę, socialinę, medicininę. Organizuojant papildomos pagalbos teikimą būtų tikslinga pasinaudoti teritorijose egzistuojančių socialinių paslaugų institucijų infrastruktūra. Taip pat siekiant psichologiškai motyvuoti priemonių dalyvius reikėtų organizuoti pokalbius su priemonėse dalyvavusiais bei sėkmingai darbo rinkoje įsitvirtinusiems asmenims. Sėkminga užsienio valstybių praktika įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones, parodė bendradarbiavimo tarp darbo biržų ir darbdavių būtinumą. Darbo biržos konsultantai privalo palaikyti nuolatinį ryšį su priemonėje dalyvaujančiais darbdaviu ir darbuotoju, turi imtis aktyvių veiksmų tarpininkaujant ir sprendžiant iškilusias problemas. Skatinant darbdavius dalyvauti priemonėse reikia apsvarstyti ir didesnio subsidijavimo galimybę.

Plečiantis ir stiprėjant globalizacijos procesams tampa akivaizdu, kad kuriasi nauja kultūra, kuriai būdingas grožio ir jaunystės kultas, greita orientacija ir greiti sprendimai. Tokiai kultūrai nepriimtinas socialinės rizikos žmonių grupių, t.y., senyvų žmonių, neįgaliųjų raiška, nes ji neatitinka šios kultūros idealų.¹³³ Todėl atsižvelgiant į globalizacijos sukeltus demografinius ir technologinius pokyčius, į senstančios visuomenės tendenciją bei prie naujų darbo sąlygų nesugebančių prisitaikyti darbuotojų augimą, reikėtų didesnę dėmesį skirti aktyvių darbo rinkos priemonių taikymui ieškantiems darbo pensinio amžiaus asmenims ar dirbantiems, tačiau persikvalifikuoti norintiems darbuotojams. Persikvalifikavimo programos turėtų būti vykdomos darbuotojui dar netapus bedarbiu. Į šį procesą turėtų aktyviai įsitraukti tiek darbo birža, tiek ir asmens darbdavys.

Be jau aptartų būtinų pokyčių, privalu paminėti ir galimus jaunimo nedarbo problemos sprendimo būdus. Jaunimo nedarbo lygio rodiklis 2011 m. buvo vienas didžiausių Europos Sąjungoje, kas trečias 15-24 metų amžiaus bedarbis ieškojo darbo metus ar ilgiau. Šių metų vasario 10 d. Ministro Pirmininko potvarkiu sudarytos darbo grupės jaunimo nedarbo problemoms išnagrinėti kovo 15 d. pateiktuose pasiūlymuose konstatuota, kad dar 2010 m. Seimas, reaguodamas į jaunimo nedarbo problemą, pritarė Vyriausybės parengtam nedarbo mažinimo siūlymų paketui. Nors kai kurių priemonių

¹³² LAZUTKA, R; POVILIŪNAS, A. *Lietuvos minimalių pajamų sistemos. Nacionalinės politikos tyrimas*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2009, p. 29.

¹³³BERNOTAS, D; GUOGIS, A. *Globalizacija, socialinė apsauga ir Baltijos šalys*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2006, p. 10.

taikymo efekto dar negalima pilnai įvertinti, nes jos pradėtos taikyti gana neseniai, tačiau būtina ir toliau aktyviai ieškoti šios problemos sprendimo būdų. Be jau vykdomų priemonių, tokių kaip lengvatos pirmą kartą įsidarbinantiems jauniems žmonėms, suteikta daugiau galimybių pradedantiems darbinę veiklą, kuriant smulkų verslą, sudarytos palankesnės sąlygos viešiesiems darbams organizuoti, leista plačiau taikyti terminuotas darbo sutartis ir suminę darbo laiko apskaitą, steigti laikinojo įdarbinimo įmones ir kt., darbo grupė pateikė ir savo siūlymus. Darbo grupės siūlymuose akcentuotos tokios sritys kaip:

- švietimo sistemos pasiūlos ir darbo rinkos poreikio subalansavimui (vidutinės trukmės žmogiškųjų išteklių poreikio prognozavimas, žmogiškųjų išteklių kvalifikacijos sąsają su darbo vietomis stebėsenos sistema) bei lankstesniam darbo santykių reguliavimui;
- jaunimo darbo įgūdžių formavimui švietimo sistemoje (profesinis mokymas, praktikų/stažuotių sustiprinimas, pameistrystės, neformalus ugdymas per savanorystę);
- parama jaunimui pradedančiam verslą (parama imant paskolas, paslaugos verslui ir mentorystė, finansų inžinerijos priemonės, verslumo mokymai, informavimo sistemos, idėjų komercializavimas, verslumas žemės ūkyje);
- aktyvios darbo rinkos priemonėms (parama pirmajam darbui, įsidarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, mokymasis darbo vietoje);
- valstybės institucijų ir nevyriausybinių sektoriaus bendradarbiavimui didinant jaunimo užimtumą (mobiliosios su jaunimu dirbančių specialistų komandos, efektyvi jaunimo darbo centrų veikla, socialinę atskirtį patyrusių asmenų gražinimas į darbo rinką).¹³⁴

Darbo grupė taip pat pažymi, kad „atsižvelgiant į problemos mastą ir galimas pasekmes, jaunimo nedarbo mažinimas turėtų būti įvardintas valstybės prioritetu, o būtinų priemonių įgyvendinimui turėtų būti numatytos lėšos valstybės biudžete. Reikėtų numatyti išmatuojamus ir konkrečius nedarbo mažinimo tikslus, orientuotus į kokybę, bet ne į kiekybę, bei numatyti nuolat atliekamas taikomų tikslų poveikio analizes. Kaip vieną iš tikslų siūlome nustatyti iki 2015 m. sumažinti jaunimo nedarbą iki 10 procentų. Raginame atsisakyti ribotą naudą teikiančių priemonių, o taip pat remtis šiuolaikiškais, progresyviais, sėkmingą tarptautinę patirtį turinčiais problemos sprendimais.“¹³⁵

¹³⁴ Ministro pirmininko 2012 m. vasario 10 d. potvarkiu Nr. 41 sudarytos darbo grupės jaunimo nedarbo problemoms išnagrinėti pasiūlymai. Vilnius, 2012. Prieiga per internetą:

http://www.lpk.lt/sites/default/files/2000000859_g-3234_2012-03-152.pdf [žiūrėta 2012-04-05]

¹³⁵ STANIONIS, Ramūnas. Jaunimo nedarbo mažinimo išvadų pristatymas. In *Darbo grupės jaunimo nedarbo problemoms išnagrinėti pasiūlymų pristatymas*. Konferencijos medžiaga, 2012. Prieiga internetu: <http://www.lpk.lt/lt/naujienos/jaunimo-nedarbo-mazinimo-ismadu-pristatymas> [žiūrėta 2012-04-09]

4.3. Socialinę apsaugą reglamentuojančių teisės aktų sisteminimas

Kaip jau buvo pastabėta nagrinėjant socialinės apsaugos nedarbo rizikos atveju teisinį reguliavimą Lietuvoje, šiuo metu socialinę apsaugą reglamentuojančių teisės aktų gausa, jų sudėtingumas ir painumas tai pat nuolatinė šių aktų kaita nesudaro sąlygų tinkamai susipažinti su socialinės apsaugos naujovėmis. Todėl yra būtinas socialinę apsaugą reglamentuojančių teisės aktų sisteminimas juos inkorporuojant. Apjungus socialinę apsaugą reglamentuojančius teisės aktus į vieningą rinkinį pagal institutus iš esmės nekeičiant jų turinio ir išskyrus nedarbo atveju taikomų socialinės apsaugos priemonių institutą, būtų išvengiama anksčiau priimtų teisės aktų neatitikimų ir spragų, pašalinamas perteklinis reguliavimas ir užtikrinamas šių teisės aktų aktualumas ir prieinamumas.

Išvados

1. Pritaikius teisės aktų tyrimo metodą buvo nustatyta, kad socialinės apsaugos sistemos teisinis reglamentavimas Lietuvoje yra painus, jame trūksta nuoseklumo, sistemingumo, tad toks teisinio reguliavimo mechanizmas turėtų būti koreguojamas. Remiantis užsienio valstybių patirtimi, socialinės apsaugos sistemą reglamentuojantys teisės aktai turi būti inkorporuoti į vieną rinkinį pagal institutus. Išskyrus socialinės apsaugos priemonių, taikomų nedarbo atveju, institutą bus užtikrinamas šią sritį reglamentuojančių teisės aktų prieinamumas ir aktualumas.
2. Socialinės apsaugos nedarbo atveju įtvirtinimas Konstitucijoje pabrėžia šio instituto svarbą. Nedarbo – kaip vieno iš socialinės rizikos veiksnių reikšmė ypač išaugo pastaraisiais metais kuomet krečiant finansinei krizei nedarbo lygis Lietuvoje, kaip ir kitose ES šalyse augo daugiau nei kelis kartus. Todėl valstybės vaidmuo sprendžiant šią problemą turėtų būti ypač aktyvus. Nedarbo mažinimas turėtų tapti prioritetiniu vyriausybės tikslu. Tinkami ir sistemiškai taikomi socialinės apsaugos mechanizmai yra viena efektyviausių gynybos nuo nedarbo priemonių.
3. Šiuo metu Lietuvoje pastebimas aktyvių ir pasyvių socialinės apsaugos priemonių nedarbo rizikos atveju taikymo disbalansas, kurį įtakoja vyriausybė pasyviomis priemonėmis bandydama kompensuoti aktyvių priemonių trūkumą ir neefektyvumą. Tokia vyriausybės politika gali būti suprantama kaip bandymas sušvelninti ekonominės krizės padarinius, tačiau platus pasyvių priemonių taikymas gali neigiamai veikti užimtumą ir skatinti dar didesnę nedarbą. Pasyvių socialinės apsaugos priemonių taikymas nėra efektyvus siekiant ilgalaikio rezultato, todėl būtina skatinti aktyvių priemonių taikymą.
4. Remiantis užsienio valstybių patirtimi ir atsižvelgiant į probleminius Lietuvoje galiojančių teisės aktais reglamentuojamų pasyvių socialinės apsaugos priemonių taikymo aspektus, akivaizdu, kad būtina tobulinti nedarbo socialinio draudimo išmokos apskaičiavimo sistemą. Taikant teisingumo ir proporcingumo principus, bei nepažeidžiant socialinės apsaugos principo, kintamoji bedarbio pašalpos dalis turėtų tiesiogiai priklausyti nuo asmens sumokėtų įmokų, o kintamos ir pastovios bedarbio pašalpos dalių suma turėtų sudaryti bent 60 procentų asmens iki pašalpos gavimo gautų pajamų. Maksimali kompensuojama suma turėtų būti apibrėžta teisės į pašalpą atsiradimo mėnesį galiojusių Vyriausybės patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų nustatytų dydžių suma.
5. Šiuo metu galiojanti socialinių išmokų skyrimo tvarka neužkerta kelio piktnaudžiavimui ir neužtikrina, kad visiems, kuriems skiriama socialinė parama, jos

tikrai reikia. Todėl būtina tobulinti socialinių išmokų skyrimo tvarką, kiekvieną socialinės paramos teikimo atvejį vertinant individualiai ir naudojantis visais įmanomais informaciniais resursais ir tarnybų pagalba, siekiant identifikuoti piktnaudžiavimo atvejus. Nors tokia sistema jau veikia 5 iš 60 Lietuvos savivaldybių, tačiau net ir ten kur ji taikoma, teigiami rezultatai priklausys ir nuo pačios bendruomenės sąmoningumo, kuri turėtų operatyviai informuoti apie galimus piktnaudžiavimo atvejus.

6. Lietuvoje mokamos piniginės socialinės pašalpos dydžiui neužtikrinant pakankamo pragyvenimo lygio, kitų pajamų neturintiems asmenims ypač svarbi tampa natūrinė socialinė parama. Tačiau platus natūrinės socialinės paramos taikymas ir per mažas piniginės socialinės paramos dydis, kuris šiuo metu sudaro tik pusę nustatyto skurdo ribos dydžio, daro neigiamą įtaką žmogaus orumui, neužtikrina minimalių gyvenimo poreikių patenkinimo. Valstybė privalo imtis priemonių siekiant mažinti socialinės paramos gavėjų skaičių ir sudaryti tinkamas sąlygas asmenims užsidirbti ir oriai išgyventi iš savo darbinių pajamų, neprašant socialinės paramos.

7. Dalis piniginę socialinę pašalpą ir paramą natūra gaunančių asmenų yra praradę motyvaciją dirbti ir savarankiškai rūpintis savo gyvenimo gerove. Atsižvelgiant į neigiamą Didžiosios Britanijos patirtį šioje srityje, kuomet dėl per plataus ir dosnaus pasyvių priemonių taikymo, išaugo asmenų paskatos negrįžti į darbo rinką, valstybė turėtų imtis atitinkamų priemonių siekiant išvengti tokios situacijos Lietuvoje. Todėl būtina pasyvių priemonių, t.y., bedarbio pašalpos, piniginės socialinės paramos ir paramos natūra teikimą padaryti tiesiogiai priklausomą nuo asmenų iniciatyvos dalyvaujant aktyviose priemonėse. Taip būtų užtikrinama, kad paramą gaunantys asmenys siektų grįžti į darbo rinką. Taip pat valstybė turi imtis priemonių siekdama nustatyti tinkamą pusiausvyrą tarp socialinės paramos ir minimalaus darbo užmokesčio. Nedidinant minimalaus darbo užmokesčio lygio, siekiant išvengti nelegalaus darbo protrūkio, bei nemažinant piniginės socialinės paramos dydžio, valstybė turėtų sukurti tinkamą kompensavimo sistemą, kuri skatintų asmenis grįžti į darbo rinką.

8. Remiantis užsienio valstybių patirtimi, efektyvesnio aktyvių darbo rinkos priemonių taikymo rezultatas tiesiogiai priklauso nuo glaudaus darbo biržų ir darbdavių bendradarbiavimo bei socialinių partnerių įsitraukimo skatinant užimtumą. Aktyvus darbo biržų tarpininkavimas tarp programoje dalyvaujančių asmenų ir darbdavių padeda greičiau identifikuoti ir spręsti iškilusias problemas bei siekti abi šalis tenkinančio rezultato. Didelę įtaką turi ir bendruomeninių organizacijų bei viešojo sektoriaus parama. Socialiniai partneriai parengę ir su darbo biržomis suderinę įdarbinimo planus galėtų teikti visokeriopą pagalbą į darbo rinką siekiantiems grįžti asmenims.

9. Sėkmingam aktyvių darbo rinkos priemonių įgyvendinimui esminę įtaką daro individualus priemonėse dalyvaujančių asmenų įvertinimas. Tik individualiai įvertinus asmens poreikius ir galimybes galima parinkti būtent jam tinkamą priemonę ar jų kombinaciją. Darbo biržų konsultantams turi būti suteikiamos galimybės kelti savo kvalifikaciją ir skirti pakankamai laiko bei priemonių siekiant išsamiai įvertinti priemonių dalyvius. Taip pat jiems turi būti suteikiamos galimybės pagal situaciją koreguoti priemonių taikymo taisykles.
10. Prie sėkmingo aktyvių darbo rinkos priemonių įgyvendinimo prisideda ir papildoma pagalba teikiama priemonėse dalyvaujantiems asmenims. Užsienio valstybėse tokia pagalba taikoma gana plačiai ir apima ne tik piniginę paramą, kompensacijas už patirtas išlaidas dalyvaujant programose, bet ir medicininę, psichologinę pagalbą. Tokios pobūdžio parama turėtų būti organizuojama pasitelkiant darbo biržų teritorijose egzistuojančių socialinių paslaugų institucijas, socialinių partnerių pagalbą.
11. Apžvelgus šiuo metu Lietuvoje ir užsienio valstybėse (Didžiojoje Britanijoje, Airijoje ir Norvegijoje) taikomas aktyvias socialinės apsaugos priemones, akivaizdu, kad Lietuvoje taikomų priemonių spektras nėra pakankamai platus, stengiantis asmenims priemones parinkti individualiai įvertinus jų įgūdžius, poreikius bei padėtį darbo rinkoje, turėtų būti išplėsta tokių priemonių pasiūla bei sukurta efektyvaus monitoringo darbo rinkoje sistema. Tokiu būdu aktyviose darbo rinkos priemonėse dalyvavę asmenys turėtų daugiau galimybių grįžti į darbo rinką.
12. Be naujų aktyvių socialinės apsaugos priemonių, pritaikytų prie darbo rinkos poreikių, būtina spręsti ir naujų rizikos grupių įtraukimą į šių priemonių taikymo sritį. Pastebimas vis augantis prie globalizacijos padarinių neprisitaikančios visuomenės grupių formavimasis. Šios rizikos grupės apima senyvo amžiaus žmones, darbuotojus, nesugebančius prisitaikyti prie besikeičiančių technologijų. Šioms grupėms gresia socialinė atskirtis, todėl valstybė turi imtis atitinkamų priemonių.

Santrauka

Šiame darbe nagrinėjamas socialinės apsaugos priemonių nedarbo rizikos atveju taikymas. Atskleidžiama nedarbo, kaip socialinės rizikos, samprata ir neigiama įtaka valstybės ekonominei raidai ir gerovei. Apžvelgiamas valstybės garantuojamos socialinės apsaugos nedarbo atveju teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikos ir tarptautiniuose teisės aktuose. Aptariami šio instituto teisinio reglamentavimo trūkumai. Darbe analizuojama ne tik Lietuvos, bet ir užsienio valstybių patirtis taikant socialinės apsaugos priemones nedarbo rizikos atveju. Remiantis Statistikos departamento pateiktais 2010-2011 metų Lietuvos gyventojų emigracijos duomenimis, tyrimo objektu pasirinktos Didžiosios Britanijos, Airijos ir Norvegijos valstybių socialinės apsaugos sistemos, kadangi šių šalių teikiamos garantijos ypač aktualios ten gyvenantiems ir dirbantiems Lietuvos piliečiams. Išsamiai apžvelgiamos Lietuvos ir minėtų užsienio valstybių teikiamos aktyvios ir pasyvios socialinės apsaugos priemonės nedarbo rizikos atveju, analizuojamas jų turinys, apimtis, efektyvumas, trūkumai, apžvelgiami naujausi priimtų teisės aktų, reglamentuojančių socialinę apsaugą nedarbo atveju, pakeitimai, juos įtakojusios aplinkybės. Atsižvelgiant į šių ekonomiškai stiprių užsienio valstybių patirtį taikant socialinės apsaugos priemones, pateikiami pasiūlymai dėl Lietuvos socialinės apsaugos sistemos tobulinimo.

Summary

Social Protection Measures in Case of Unemployment Risk: experience of Lithuania and foreign countries

This paper analyses application of social protection measures in relation to risk of unemployment. Conception of unemployment as of a social risk is exposed together with its negative effect on economic development and welfare of the state. Legal regulation of the state guaranteed social protection in case of unemployment provided for in legislative acts of the Republic of Lithuania and international legislative acts is reviewed. Drawbacks of legal regulation of this institute are discussed. The paper analyses not only Lithuanian experience, but also experience of foreign countries in applying social protection measures in relation to risk of unemployment. Invoking the data provided by the Statistics Lithuania on emigration of Lithuanian residents over years 2010-2011, social security systems of Great Britain, Ireland and Norway were chosen for survey, because social guarantees provided by those countries are especially relevant to Lithuanian citizens who work or reside there. Thorough review of active and passive social security measures in relation to risk of unemployment provided by Lithuania and the aforementioned countries is made, analyzing its content, amount, effectiveness, drawbacks; new amendments of adopted legislative acts, regulating social security in case of unemployment are reviewed together with circumstances that conditioned the amendments. Considering the experience of these economically strong foreign countries in application of social protection measures, suggestions for improvement of the Lithuanian social security system are proposed.

Literatūros sąrašas

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės Žinios*, 1992, Nr. 33-1014.
2. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.
3. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 4-26.
4. 2000 m. rugsėjo 7 d. Komisijos Reglamentas (EB) Nr. 1897/2000 įgyvendinantis Tarybos reglamentą (EB) Nr. 577/98 dėl darbo jėgos atrankinio tyrimo organizavimo Bendrijoje, apibrėžiant nedarbo sąvoką.
5. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais), *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 83-2983.
6. Lietuvos Respublikos socialinės paramos mokiniams įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 63-2382.
7. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) . *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 86-3638.
8. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturintiems gyventojams įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2011 m., 155-7353.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. gegužės 9 d. nutarimas Nr. 360 Dėl socialinės paramos koncepcijos. *Valstybės žinios*, 1994, Nr. 36-653.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. gruodžio 24 d. nutarimu Nr. 1656 patvirtinti Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatai. *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 186-6930.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. gruodžio 17 d. nutarimas Nr. 1368 Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo. *Valstybės žinios*, 2005, Nr. 45-1444.
12. Darbo jėgos migracijos šalies viduje skatinimo 2008-2010 metų programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 9 d. nutarimu Nr. 725. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 85-3378.
13. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymu Nr. A1-499. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 98-4133.

Užsienio šalių teisės norminiai aktai:

14. Didžiosios Britanijos Socialinės gerovės reformos aktas 2012 (angl. – *Welfare Reform Act, 2012.*) Prieiga per internetą: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/5/pdfs/ukpga_20120005_en.pdf> [žiūrėta 2012-04-10].
15. Didžiosios Britanijos Darbo ieškančiųjų aktas 1995 (angl. – *Jobseekers Act*), Prieiga per internetą: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/18/contents>> [žiūrėta 2012-04-10]
16. Airijos Respublikos Socialinės gerovės ir pensijų aktas 2010 (angl. – *Social Welfare and Pensions Act*) Prieiga per internetą: <<http://www.irishstatutebook.ie/pdf/2010/en.act.2010.0037.PDF>> [žiūrėta 2012-04-17]
17. Norvegijos reglamentas Dėl darbo rinkos priemonių taikymo 2008 (norv. – *Forskrift om arbeidsrettede tiltak*) Prieiga per internetą: <[#### **Specialioji literatūra:**](http://www.lovdato.no/cgi-wift/ldles?doc=/sf/sf/sf-20081211-1320.html~HEAD=pobj-----> [žiūrėta 2012-04-17]</div><div data-bbox=)

18. GUOGIS, Arvydas. Dėl Lietuvos socialinės apsaugos sampratos. *Socialinis darbas*, 2008, nr. 7(2).
19. GUŠINSKIENĖ, Jūratė. *Sociologijos įvadas: struktūrinės loginės schemas ir komentarai*. Mokomoji knyga. Kaunas: Technologija, 2001.
20. TARTILAS, J. *Socialinės saugos pagrindai: vadovėlis*. Vilnius: MRU leidykla, 2001, p. 7.
21. LAZUTKA, R. *Žmogaus socialinė raida: vadovėlis*. Vilnius: Homo liber. 2001, p. 133-134.
22. PIETERS, Danny. *Įvadas į pagrindinius socialinės apsaugos principus*. Vilnius: Eugrimas, 1998.
23. PETRYLAITĖ, Vida. Europos Sąjungos socialinės apsaugos sistemų koordinavimas: esminės sąvokos ir jų interpretavimas. *Justitia*, 2006, Nr. 1 (59).
24. BITINAS, A; LITVAITIENĖ, J; TARTILAS, J, *Socialinės apsaugos teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla, 2011.
25. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I d. Vilnius: Teisės institutas, 2000,

26. JUKNEVIČIUS, Stanislovas. *Besivienijanti Europa*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Kultūros, filosofijos ir meno institutas, 2003,
27. MATULIONIS, A. V. , *Sociologija*: vadovėlis. Vilnius: Homo Libris, 2001.
28. MATULIONIS, A. V., *Europa ir mes*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: 2001,
29. LAPINSKAS, Kęstutis. Asmens socialinių teisių apsaugos klausimai Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencijoje In *Asmens socialinės teisės konstitucinių teismų jurisprudencijoje*. Konferencijos medžiaga. Dubingiai, 2006. Prieiga per internetą : < <http://www.lrkt.lt/PKonferencijose/08.pdf>>
30. PETRYLAITĖ, Vida. Socialinės apsaugos sistemų koordinavimo srities nustatymo problematika reglamentuojant kai kurias Lietuvos socialinės apsaugos išmokas. *Justitia*,. 2008, Nr. 8 (110).
31. BIRMONTIENĖ, T.; JARAŠIŪNAS, E.; KŪRIS E.; MAKSIMAITIS, M.; MESONIS, G.; NORMANTAS, A.; PUMPUTIS, A.; VAITIEKIENĖ, E.; VIDRISKAITĖ, S.; ŽILYS, J., *Lietuvos konstitucinė teisė*: vadovėlis. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2001.
32. OKUNEVIČIŪTĖ – NEVERAUSKIENĖ, Laima; MOSKVINA, Julija. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija. Sociologija*, 2010, nr. 2.
33. MOSKVINA, Julija; SKUČINĖ, Daiva. Saugumas lanksčioje darbo rinkoje. *Socialinis darbas*, 2009, Nr. 8(2),
34. ŠILEIKA, Algis; ZABARAUSKAITĖ, Rasa. Skurdas, jo matavimas ir tendencijos Lietuvoje. *Ekonomika* ,2006, nr. 74.
35. MEDEIROS, João. Use of LMP data for the monitoring of the European. In *Labour Market Policy Seminar*. Konferencijos medžiaga. Brussels: 2006, p. 35 Prieiga per internetą:
< http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-07-004/EN/KS-RA-07-004-EN.PDF >
36. *Socialiniai pokyčiai: Lietuva, 1990/1998*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Garnelis, 2000.
37. OKUNEVIČIŪTĖ – NEVERAUSKIENĖ, Laima; MOSKVINA, Julija. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija. Sociologija*, 2010, nr. 2.
38. KŠIVICKIENĖ, Daiva. Pokyčiai darbo rinkoje. Ar kaimo gyventojų naudai? *Žemės ūkis*, 2007, nr. 7.

39. LAZUTKA, Romas. Ar socialinė parama mažina norą dirbti? In *Tarptautinių ir nacionalinių socialinės politikos ekspertų apskritojo stalo diskusija – tikslinė socialinė parama ir jos gavėjų motyvacija dirbti*. Konferencijos medžiaga. Vilnius, 2010.
40. KUPRYTĖ, Jurgita.; SALATKIENĖ, Aiva. *Remiamasis įdarbinimas*. Metodinės gairės specialistams, dirbantiems su socialinės atskirties grupėmis. Vilnius, VŠĮ „Sopa“, 2010, p.8. Prieiga per internetą: <<http://www.sopa.lt/uploads/REMIAMAS%20IDARBINIMAS.pdf>>
41. Europos profesinio mokymo plėtotės centras. Informacinis biuletenis, 2011, nr. 82. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/prtm/p_reng/docs/VET-naujienos-82.pdf>.
42. ŠILEIKA, Algis. Profesinio mokymo reforma: keliai ir klystkeliai. *Verslas: teorija ir praktika*, 2010, nr. 11(4).
43. PANOMARIOVIENĖ MEČERYTĖ, Ingrida. Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje. *Jurisprudencija*, 2011, nr. 18(3).
44. LAZUTKA, R.; POVILIŪNAS, A. *Lietuvos minimalių pajamų sistemos. Nacionalinės politikos tyrimas*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2009, p.
45. BERNOTAS, D.; GUOGIS, A. *Globalizacija, socialinė apsauga ir Baltijos šalys*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2006.

Kiti

46. Lietuvos statistikos departamentas. *Gyventojų tarptautinė migracija*. Pranešimas spaudai, 2011. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=9060&PHPSESSID=>> [žiūrėta 2012-02-02].
47. Lietuvos statistikos departamentas. *Gyventojų tarptautinė migracija*. Pranešimas spaudai, 2012. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view?id=10339&PHPSESSID=dd16b555f6acb3d3a3d24828fdceec19>> [žiūrėta 2012-02-02].
48. Department for Work and Pensions. Prieiga per internetą: <<http://www.dwp.gov.uk/about-dwp/customer-delivery/jobcentre-plus/>> [žiūrėta 2012-02-05]
49. Department for Work and Pensions. Jobseeker's Allowance. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/@benefits/documents/digitalasset/dg_199994.pdf> [žiūrėta 2012-04-10].

50. Department for Work and Pensions. Jobseeker's Allowance. Prieiga per internetą: http://www.direct.gov.uk/prod_consum_dg/groups/dg_digitalassets/@dg/@en/@benefits/documents/digitalasset/dg_199994.pdf [žiūrėta 2012-04-10].
51. Directgov. Employment and Support Allowance. Prieiga per internetą: http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Illorinjured/DG_171894 [žiūrėta 2012-04-11].
52. Directgov. Reduced Earnings Allowance. Prieiga per internetą: http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10018742 [žiūrėta 2012-04-11].
53. Directgov. Housing Benefit. Prieiga per internetą: http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/On_a_low_income/DG_10018926 [žiūrėta 2012-02-09].
54. Directgov. Council Tax Benefit. Prieiga per internetą: http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/On_a_low_income/DG_10018923 [žiūrėta 2012-02-09].
55. Directgov. Job Grant. Prieiga per internetą: http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10018789 [žiūrėta 2012-02-09].
56. Directgov. Benefits and help when going back to work. Prieiga per internetą: http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10013908 [žiūrėta 2012-02-09].
57. Directgov. Benefits and help when going back to work. Prieiga per internetą: http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10013908 [žiūrėta 2012-02-09].
58. Directgov. Tax Credits. Prieiga per internetą: <http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/TaxCredits/index.htm> [žiūrėta 2012-02-09].
59. Office for National Statistics. *Labour Market Statistics, March 2012*. Prieiga per internetą: <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lms/labour-market-statistics/march-2012/index.html> [žiūrėta 2012-04-17].
60. Direktgov. Benefits and help when looking for work. Prieiga per internetą: http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10014402 [2012-02-20].
61. Direktgov. Jobseeker's Agreement or action plan. Prieiga per internetą:

- <http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10014402>[2012-02-20].
62. Direktgov. Additional adviser support. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/BenefitsTaxCreditsAndOtherSupport/Employedorlookingforwork/DG_10014402 [2012-02-20].
63. Direktgov. Work Experience. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198850> [2012-02-20]
64. Direktgov. Work Together. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198795 > [2012-02-20]
65. Direktgov. Work Clubs. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198818> [žiūrėta 2012-02-22]
66. Direktgov .Enterprise Clubs. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198877 > [žiūrėta 2012-02-22]
67. Department for Work and Pensions. New Enterprise Allowance. Prieiga per internetą: < <http://www.dwp.gov.uk/adviser/updates/new-enterprise-allowance/> > [žiūrėta 2012-02-24].
68. Direktgov. Sector-based work academies. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_198948 > [žiūrėta 2012-02-24].
69. Direktgov. Work Trial and Employment on Trial. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_173561>[žiūrėta 2012-02-24]
70. Direktgov. The Work Programme. Prieiga per internetą:
<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_197781 > [žiūrėta 2012-02-24].
71. Jobcentre Plus programmes and services. Prieiga per internetą:
<<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/ProgrammesandServices/index.htm>> [žiūrėta 2012-02-28]
72. Department of Social Protection. Employment Services and Employment Programmes. Prieiga per internetą: <

- <http://www.welfare.ie/EN/Pages/EmploymentServicesandProgrammes.aspx>
[žiūrėta 2012-02-28]
73. Social Welfare and Pensions Act 2010. Prieiga per internetą:
<<http://www.irishstatutebook.ie/pdf/2010/en.act.2010.0037.PDF>> [žiūrėta 2012-04-17]
74. Public Service Information. Jobseekers's Allowance. Prieiga per internetą:
<http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/unemployed_people/jobseekers_allowance.html> [žiūrėta 2012-02-28]
75. Public Service Information. Jobseeker's Benefit. Prieiga per internetą:
<http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/unemployed_people/jobseekers_benefit.html> [žiūrėta 2012-03-01]
76. Public Service Information. Family Income Supplemente. Prieiga per internetą:
<http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_to_families_and_children/family_income_supplement.html> [žiūrėta 2012-03-01]
77. Department of Social protection . Statement of Strategy 2011 to 2014. Prieiga per internetą:
<<http://www.welfare.ie/EN/Policy/CorporatePublications/StrategicPlansAndReports/Documents/strat1114.pdf>> [žiūrėta 2012-04-17]
78. Gyvenimas ir darbas Airijoje Ką reikėtų žinoti apie šią šalį? Projekto The Migrant ICT leidinys. Prieiga per internetą:
<http://api.ning.com/files/7WxGMcS6G4abUbT8ruErLI0xjOEUyyYFq*Je3vzhVaAzocDe9tPFAKNZHUDOWQeHuFBdXjy3YXem*0o8pN2gdrxEVWntm3k/Module1LivingandWorkinginIrelandLT_EN.pdf> [žiūrėta 2012-03-01]
79. FÁS.Apprenticeship. Prieiga per internetą: <
<http://www.fas.ie/en/Training/Apprenticeships/default.htm>> [žiūrėta 2012-03-01]
80. FÁS. Training Programmes. Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Training/Programmes/default.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]
81. FÁS .Community Employment Programme. Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Communities/Community+Employment/default.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]
82. FÁS. Job Clubs. Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Communities/Job+Clubs/default.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]
83. FÁS. Revenue Job Assist Scheme. Prieiga per internetą:

- <
<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Revenue+Job+Assist+Scheme.htm>>
[žiūrėta 2012-03-06]
84. FÁS. Supported Employment. Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Communities/Supported+Employment.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]
85. FÁS. Wage Subsidy Scheme. Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Wage+Subsidy+Scheme.htm>>
[žiūrėta 2012-03-06]
86. FÁS. Workplace Equipment Adaptation Grant (WEAG). Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Workplace+Equipment+Adaptation+Grant+%28WEAG%29.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]
87. FÁS. Employee Retention Grant Scheme. Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Employee+Retention+Grant+Scheme.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]
88. FÁS. Allowances and Funding. Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Personal+Reader+Grant.htm>>
[žiūrėta 2012-03-06]
89. Department of Social Protection. Back to Work Allowance. Prieiga per internetą:
<<http://www.welfare.ie/EN/Schemes/JobseekerSupports/BackToWork/Allowance/Pages/btwa.aspx>> [žiūrėta 2012-03-06]
90. FÁS. Female Bursary. Prieiga per internetą:
<<http://www.fas.ie/en/Allowances+and+Grants/Female+Bursary.htm>> [žiūrėta 2012-03-06]
91. Department of Social protection . Statement of Strategy 2011 to 2014. Prieiga per internetą:<<http://www.welfare.ie/EN/Policy/CorporatePublications/StrategicPlansAndReports/Documents/strat1114.pdf>> [žiūrėta 2012-04-17]
92. *Naujai atvykę į Norvegiją?* Leidinys. Nepriklausomas piliečių socialinio konsultavimo biuras, Bergen, 2008. Prieiga per internetą:
< <http://home.hib.no/ahs/bus/Bilder/Brosyre%20nov%202008/litauisk.pdf>> [žiūrėta 2012-03-07]
93. NAV. Dagpenger under arbeidsløshet. Prieiga per internetą:
<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidss%C3%B8ker/Inntektssikring/Dagpenger/893.cms>> [žiūrėta 2012-03-19]

94. NAV. Arbeid med bistand . Prieiga per internetą:
<<http://translate.google.lt/translate?hl=lt&langpair=no%7Clt&u=http://www.nav.no/Arbeid>> [žiūrėta 2012-03-19]
95. NAV. Arbeidspraksis i ordinær virksomhet. Prieiga per internetą:
<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Arbeidspraksis+ordin%C3%A6r/Arbeidspraksis+i+ordin%C3%A6r+virksomhet.890.cms>> [žiūrėta 2012-03-19]
96. NAV. Arbeidspraksis i skjermet virksomhet. Prieiga per internetą:
<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Arbeidspraksis+skjermet/Arbeidspraksis+i+skjermet+virksomhet.891.cms>> [žiūrėta 2012-03-19]
97. NAV. Arbeidsrettet rehabilitering. Prieiga per internetą:
< <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Arbeidsrettet+rehabilitering>> [žiūrėta 2012-03-19]
98. NAV. Avklaring. Prieiga per internetą:
<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Avklaring>> [žiūrėta 2012-03-20]
99. NAV. Behandlingstilbud lettere psykiske og sammensatte lidelser. Prieiga per internetą:<<http://www.nav.no/S%C3%A1megiella/Arbeid/Arbeid/Behandlingstilbud+lettere+psykiske+og+sammensatte+lidelser.289819.cms>> [žiūrėta 2012-03-20]
100. NAV. Jobbklubb. Prieiga per internetą:
<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Jobbklubb/Jobbklubb/Jobbklubb.288276.cms>> [žiūrėta 2012-03-20]
101. NAV. Mentor. Prieiga per internetą:
<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Mentor>> [žiūrėta 2012-03-20]
102. NAV. Oppfølging. Prieiga per internetą:
< <http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Oppf%C3%B8lging> > [žiūrėta 2012-03-20]
103. NAV. Opplæring. Prieiga per internetą:
<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/O ppl%C3%A6ring+%28AMO%29>> [žiūrėta 2012-03-28]
104. NAV. Varig tilrettelagt arbeid. Prieiga per internetą:
<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidsrettede+tiltak/Varig+tilrettelagt+arbeid>> [žiūrėta 2012-03-28]
105. NAV. Stønader ved tiltak. Prieiga per internetą:
<<http://www.nav.no/Arbeid/Arbeidss%C3%B8ker/Inntektssikring/St%C3%B8nader+ved+tiltak/St%C3%B8nader+ved+tiltak/St%C3%B8nader+ved+tiltak.805322222.cms>> [žiūrėta 2012-03-28]

106. Statistics Norway. *Labour*. Prieiga per internetą: <http://www.ssb.no/arbeid_en/> [žiūrėta 2012-03-20]
107. Lietuvos Statistikos departamentas. *Užimtumas ir nedarbas 2011 m. ir 2011 m. IV ketv.* Pranešimas spaudai, 2012. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=10179>> [žiūrėta 2012-04-02]
108. KADŽIAUSKAS, Giedrius. *Minimalios algos didinimas tik pagilintų darbo rinkos problemas*. Pranešimas spaudai, 2010. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/news/ringas/lit/gkadziauskas-minimalios-algos-didinimas-tik-pagilintu-darbo-rinkos-problemas.d?id=39508675>> [žiūrėta 2012-04-02]
109. POŽĖLA, Juras. *Norint spręsti skurdo problemą, reikia baigti mechaniškai žiūrėti į kiekvieną eilutę*. Pranešimas spaudai, Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/jpozela-norint-spresti-skurdo-problema-reikia-baigti-mechaniskai-ziureti-i-kiekviena-eilute.d?id=52518235>> [žiūrėta 2012-04-05]
110. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija *Aktyvių darbo rinkos priemonių efektyvumo tyrimas*, 2007, Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>> [žiūrėta 2012-04-05]
111. Ministro pirmininko 2012 m. vasario 10 d. potvarkiu Nr. 41 sudarytos darbo grupės jaunimo nedarbo problemoms išnagrinėti pasiūlymai. Vilnius, 2012. Prieiga per internetą: <http://www.lpk.lt/sites/default/files/2000000859_g-3234_2012-03-152.pdf> [žiūrėta 2012-04-05]
112. STANIONIS, Ramūnas. Jaunimo nedarbo mažinimo išvadų pristatymas. In *Darbo grupės jaunimo nedarbo problemoms išnagrinėti pasiūlymų pristatymas*. Konferencijos medžiaga, 2012. Prieiga internetu: <<http://www.lpk.lt/lt/naujienos/jaunimo-nedarbo-mazinimo-issvadu-pristatymas>> [žiūrėta 2012-04-09]
113. *Ekonomikos terminai ir sąvokos: mokomasis žodynas*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto Ekonomikos katedra, 1999.
114. Lietuvos darbo birža. *2011 metų pabaigoje tendencijos darbo rinkoje – geresnės nei jų pradžioje*. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=6438>>
115. Lietuvoje. Lietuvos statistiko departamentas. *Skurdo sąvoka ir skurdo lygis*. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/faq/view/?id=888>>

116. SAMOŠKAITĖ, Eglė. *Eksbankininko ir buvusio kiemsargio nedarbo pašalpa – beveik vienoda?* Prieiga per internetą: <
<http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/eksbankininko-ir-buvusio-kiemsargio-nedarbo-pasalpa-beveik-vienoda.d?id=25906617> >
117. Valstybinio audito ataskaita. Socialinės paramos sistema. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė, 2011 m. gegužės 9 d. Nr. VA-P-10-1-5.
118. TAVORIENĖ, Vida. *Kitamet varguoliams parama maistu iš ES gali sumažėti nuo 27 iki 6 mln. Lt.* Prieiga per internetą:<
<http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/kitamet-varguoliams-parama-maistu-is-es-gali-sumazeti-nuo-27-iki-6-mln-lt.d?id=52185751>>
119. MEDAIŠKIS, T; BILIŪNAITĖ, L.; DABRAVOLSKAS, A.; MISIŪNAS, P.A.; POŠKUTĖ, V. Socialinės apsaugos plėtotės ir užimtumo ekonominių veiksnių strategija. Prieiga per internetą:
<<http://www.ukmin.lt/uploads/documents/Valstybes%20ilgalaikes%20strategijos/LT%20Ukio%20strategija/sectorines%20strategijos/14.%20socialines%20apsaugos%20pletotes%20ir%20uzimtumo%20ekonominiu%20veiksniu%20strategija.doc>>
120. Užimtumo rėmimo politika ir institucijos. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapis. Prieiga per internetą:<
<http://www.socmin.lt/index.php?-1561922318>> [žiūrėta 2012-01-26]
121. ESF finansuojamas projektas „Parama užimtumui ir mobilumui“. Lietuvos darbo birža. Prieiga per internetą:
<http://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/esf_parama_uzimtumui_mobilumui.aspx> [žiūrėta 2012-04-23].