

Vilniaus universitetas Teisės fakultetas

Privatinės teisės katedra

Ingridos Dirsienės
V kurso, darbo teisės
studijų atšakos studentės

Magistro darbas

**AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ IR
UŽIMTUMO RĖMIMO PROGRAMŲ TEISINIS REGULIAVIMAS
LIETUVOJE**

Vadovas: dr. Nerijus Kasiliauskas

Recenzentas: asist. Ieva Povilaitienė

Vilnius 2010

TURINYS

IŽANGA.....	3
1. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMAS, TENDENCIJOS IR PERSPEKTYVOS.....	5
1.1. Darbo jėgos, užimtumo ir nedarbo situacija Lietuvoje ir užsienio šalyse	5
1.2. Pagrindiniai užimtumo politikos uždaviniai	8
1.3. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinio reguliavimo bruožai Europos Sąjungos šalyse	13
2. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ TEISINIS REGULIAVIMAS LIETUVOJE	21
2.1. Aktyviosios darbo rinkos politikos instrumentai Lietuvoje.....	21
2.2. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas	27
2.3. Remiamasis įdarbinimas	35
2.4. Parama darbo vietoms steigti	38
2.5. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas	43
3. UŽIMTUMO RĖMIMO PROGRAMŲ TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMAS IR GALIMYBĖS	46
3.1. Užsienio šalių teisinio reguliavimo modelis	46
3.2. Užėmimo rėmimo programų teisinis reguliavimas Lietuvoje	52
IŠVADOS.....	57
LITERATŪROS SĄRAŠAS	58
SANTRAUKA	66
SUMMARY	67

IŽANGA

Darbas yra viena prasmingo žmogaus buvimo formų. Galėdamas dirbti ir užsidirbti, parodydamas sau ir kitiems, kad gali būti naudingas, žmogus įprasmina savo gyvenimą. Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹ (toliau – Konstitucija) 48 straipsnis deklaruoja, jog „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 metu“.

Šiandieninė padėtis darbo rinkoje sąlygoja nuolatinę konkurenciją dėl darbo vietos, aktyvų ir nuolatinį savo profesinių įgūdžių tobulinimą jau dirbant, taip pat galimybę netekti darbo.

2008 m. pasaulį palietė sunki pasaulinė finansų krizė. Ekonominė padėtis Lietuvoje, visoje Europos Sąjungoje (toliau – ES) bei už jos ribų yra gana sudėtinga, be kita ko, auga nedarbas. Ekonomikos krizė reikalauja adekvataus reagavimo, kad būtų užkirstas kelias darbo netekimui ir dabartinės ekonominės ir užimtumo problemos būtų paverstos galimybėmis. Todėl reikia ryžtingų veiksmų, lemsiančių darbo vietų kūrimą ir realų ekonominės padėties pagerinimą.

Aktyvi darbo rinkos politika suprantama, kaip valstybės politikos dalis, kuri vykdoma darbo rinkoje ir yra nukreipta į pagalbą individams, turintiems užimtumo problemų². Kiekviena valstybė nustato jai tinkamas aktyvias darbo rinkos politikos priemones, galinčias subalansuoti darbo rinką. Ypač daug dėmesio reikia skirti pažeidžiamoms darbo rinkos dalyvių kategorijoms, t. y. pagyvenusiems darbuotojams, jaunimui, neįgaliesiems ir imigrantams. Gyventojų užimtumo problema aktuali visame pasaulyje, todėl būtina analizuoti šių problemų priežastis ir sukurti palankią ekonominę bei teisinę aplinką, didinančią įvairių gyventojų grupių užimtumo galimybes.

Reikėtų pažymėti, kad Lietuvoje, tiek aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų problemos apskritai, tiek atskiri šios srities probleminiai aspektai yra plačiai nagrinėjami ekonominėje (K. Paulavičius³, B. Martinkus, A. Sakalas, A. Savanevičienė⁴ ir kt.), sociologinėje (B. Gruževskis⁵, V. Gražulis⁶ ir kt.) bei teisinėje

¹Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992. Nr. 33-1014.

²МАРТЫНОВА, А.П., РОЩИН, С.Ю. Оценка эффективности и спрос на оценку эффективности государственных программ на рынке труда // Вопросы государственного и муниципального управления. 2008. № 4, p. 27.

³PAULAVIČIUS, K. B. Darbo rinka, Vilnius: VPU, 2002.

⁴MARTINKUS, B., SAKALAS, A., SAVANEVIČIENĖ, A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas, Technologija. 2006.

⁵GRUŽEVSKIS, B. et al. Lietuvos darbo rinka: vystymosi tendencijos, problemos ir galimi sprendimai. [žiūrėta 2010 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-732855570>

(V. Tiažkijus⁷, G. Bužinskas, V. Petravičius⁸ ir kt.) literatūroje, tačiau dėl sparčiai besikeičiančios ekonominės, teisinės, socialinės situacijos pasirinkta nagrinėjama darbe sritis nepraranda aktualumo ir išlieka problemine.

Tyrimo objektas – aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinio reguliavimo problemos, tendencijos ir perspektyvos.

Tyrimo tikslas – įvertinti pagrindines aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinio reguliavimo problemas Lietuvoje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apžvelgti darbo jėgos, užimtumo ir nedarbo situaciją Lietuvoje, ir kitose ES šalyse;
2. Išanalizuoti pagrindinius užimtumo politikos uždavinius ir tikslus;
3. Išnagrinėti aktyvių rinkos politikos priemonių teisinį reguliavimą Lietuvoje ir kitose ES šalyse;
4. Įvertinti užimtumo rėmimo programų teisinio reguliavimo problemas ir galimybes.

Tyrimo šaltiniai ir metodai. Tyrime derinami ir kompleksiškai naudojami teoriniai ir empiriniai tyrimų metodai. Formuluojuojant aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinio reguliavimo teorines prielaidas buvo taikytas meta-analizės metodas – tyrimo objektas atskleidžiamas ekonominiu, sociologiniu ir teisiniu aspektais. Remtasi Lietuvos ir užsienio šalių teorine medžiaga, t. y. Lietuvos ir užsienio autorių darbais, analizuojama aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinio reguliavimo patirtis. Taikomas sociologinis tyrimo metodas - aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinio reguliavimo problematika iliustruojama įvairių institucijų pateikiama praktine medžiaga. Atskleidžiant tyrimo problematiką daug dėmesio skiriama ir pozityviosios teisės šaltinių – Lietuvos Respublikos norminių dokumentų analizei.

⁶ GRAŽULIS, V., GRUŽEVSKIS, B. Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai (padėties analizė ir raidos perspektyvos, antra dalis) // Viešoji politika ir administravimas, 2009. Nr. 28.

⁷TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.

⁸ BUŽINSKAS, G., TIAŽKIJUS, V., PETRAVIČIUS, R. Darbo teisė. – Vilnius : Justitia, 1999.

1. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMAS, TENDENCIJOS IR PERSPEKTYVOS

1.1. Darbo jėgos, užimtumo ir nedarbo situacija Lietuvoje ir užsienio šalyse

Lietuvos darbo rinka per pastaruosius dvidešimt metų patyrė gana reikšmingų pokyčių. Nuo pat Nepriklausomybės atgavimo pradžios šaliai buvo būdingas nuolatinis darbo jėgos, arba ekonomiškai aktyvių gyventojų, mažėjimas, dideli užimtumo svyravimai ir dėl kintančios darbo paklausos ir pasiūlos atsirandanti įtampa darbo rinkoje. Gyventojų aktyvumo mažėjimą daug lėmė šalies perėjimas prie rinkos ekonomikos. Atsiradus naujiems verslams, prireikė naujų darbo įgūdžių, o jų daugeliui dirbančiųjų trūko. Dėl nepakankamų įgūdžių dalis dirbančiųjų tapo bedarbiais, o praradę viltį rasti darbo kai kurie iš jų visai nutraukė darbo paieškas. Todėl gerokai sumažėjo gyventojų aktyvumo lygis šalyje. Tam tiesioginės įtakos turi natūralūs demografiniai pokyčiai, visuomenės senėjimas ir emigracija.⁹

2001–2007 metų laikotarpis Lietuvos darbo rinkai buvo labai sėkmingas. Darbo rinkos politikos priemonėmis buvo siekiama didinti gyventojų ekonominį aktyvumą, efektyviau aprūpinti darbo jėga sparčiai augančią ekonomiką. 2005–2007 metų etapas pasižymėjo palankiais Lietuvos darbo rinkos politikai ekonomikos pokyčiais. Per šį laikotarpį gerokai sumažėjo nedarbas ir išaugo gyventojų užimtumas, tačiau daugelyje šalies regionų rimtai pradėjo jaustis darbo jėgos, ypač kvalifikuotos, trūkumas.¹⁰

2008-2009 metais darbo rinką vieną pirmųjų pasiekė griauamosios ekonominės krizės jėgos. 2009 m. pabaigoje Latvija, Lietuva ir Airija patyrė didžiausią – daugiau nei 10 proc. – ekonomikos nuosmukį ir kartu šiose šalyse ir Estijoje bei Ispanijoje labai padidėjo nedarbas. Dirbančiųjų skaičius Lietuvoje, laipsniškai didėjęs nuo pat įstojimo į ES ir 2008 metų pavasarį pasiekęs piką, pradėjo mažėti.

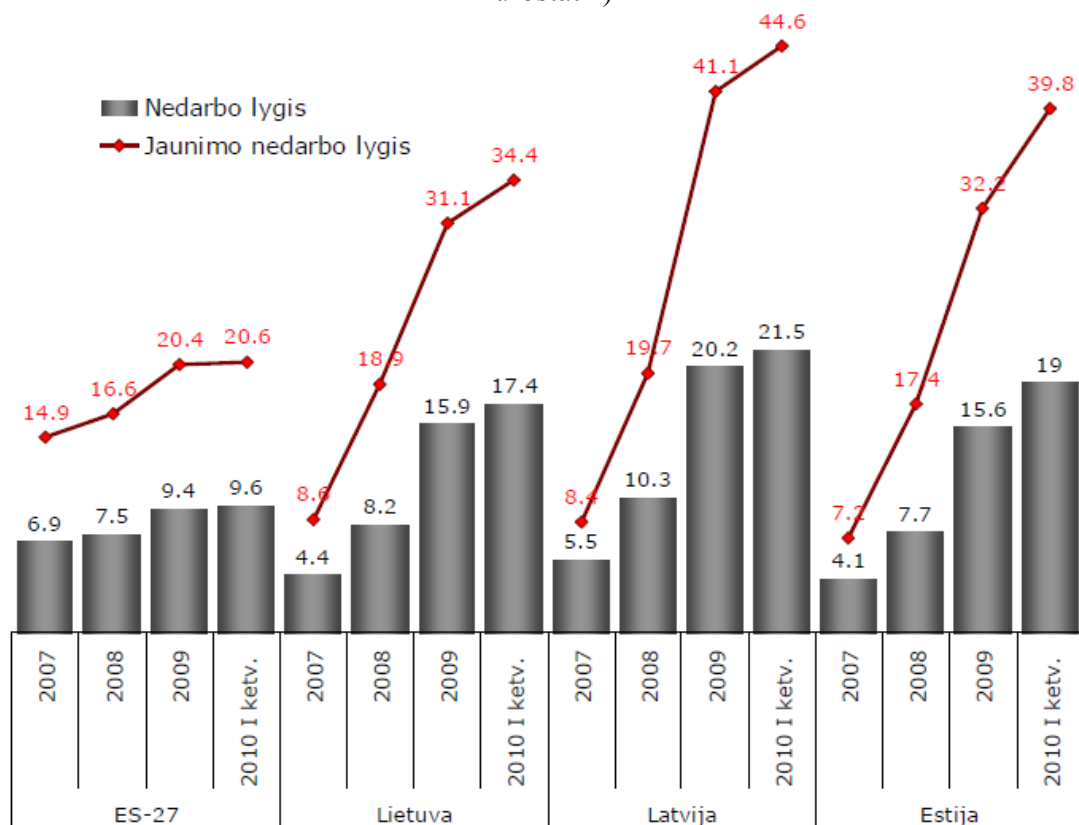
Lietuvos Statistikos departamento gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, nedarbo lygis Lietuvoje pradėjo sparčiai didėti antrąjį 2008 m. pusmetį. Ketvirtąjį 2008 m. ketvirtį nedarbo lygis sudarė 7,9 proc., t. y. 2 proc. punktais daugiau nei praėjusį laikotarpį ir beveik dukart daugiau nei prieš metus, o pirmąjį 2009 metų ketvirtį nedarbo

⁹ VETLOV, I., VIRBICKAS, E. Lietuvos darbo rinkos lankstumas // Pinigų studijos 2006/1, p. 6-7.

¹⁰ GRAŽULIS, V., GRUŽEVSKIS, B. Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai (padėties analizė ir raidos perspektyvos, antra dalis) // Viešoji politika ir administravimas, 2009. Nr. 28, p. 40-51.

lygis pašoko iki 11,9 proc.¹¹ (Nedarbo lygio pokyčiai pateikiami 1 pav.). Eurostat duomenimis, 2009 metų balandį sezoniškai išlygintas nedarbo lygis Lietuvoje buvo vienas aukščiausių Europos Sąjungoje ir siekė net 16,8 proc.. Šiuo atžvilgiu Lietuvą aplenkė tik Latvija (17,4 proc.) ir Ispanija (18,1 proc.). Tiesa, kitose ES narėse nedarbas tai pat atkakliai kopina į viršų: Estijoje per metus nedarbo lygis pašoko 3,7 karto (iki 13,9 proc.), beveik padvigubėjo Danijoje (5,5 proc.), o ES vidurkis išaugo 1,8 proc. punkto iki 8,6 proc.

1 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje ir ES šalyse 2007–2010 m. I ketv., proc. (Šaltinis: Eurostat¹²)



Ekonominis sunkmetis labiausiai „smogė“ jaunimui – 2009 m. gruodį asmenų iki 25 m. amžiaus įregistruota 5,3 tūkst. ir jie sudarė 19 proc. visų bedarbiais tapusių asmenų. Daugiau kaip pusė Lietuvos teritorinėse darbo biržose registruotų jaunų žmonių, neturi šalies ūkiui reikalingos profesinės kvalifikacijos¹³, kuri reikalinga verslo organizacijų konkurencingumui didinti nacionalinės, ES ir pasaulio globalios rinkos sąlygomis. 2009 m. lapkritį jaunimas sudarė 21,2 proc. visų bedarbių (6,3 tūkst.). 2009 m. liepą kas trečias

¹¹ NAUSĖDA, G.; TAURAITĖ, V.; UDRĖNAS, N. SEB bankas. [Lietuvos makroekonomikos apžvalga](http://www.seb.lt/pdf/lt/LMA36.pdf). 2009 m. birželis, Nr. 36. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.seb.lt/pdf/lt/LMA36.pdf>

¹² RUDZKIS, R. Lietuvos ekonomikos perspektyvos // DnB NORD banko apžvalga. 2010. [žiūrėta 2010 m. lapkričio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dnb nord.lt/lt/apzvalgos/>

¹³ SKIRMANTIENĖ, J. Darbo rinkos galimybių apžvalga. Vilniaus darbo birža. [žiūrėta 2010 m. vasario 02 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.euroguidance.lt/>

(36 proc.) įregistruotų bedarbių buvo jaunesni kaip 25 m. amžiaus.¹⁴ Jauni iki 25 metų bedarbiai 2010 m. sausio 1 d. sudarė 8,1 proc. šalies 16 - 24 metų amžiaus gyventojų. Per metus jaunimo nedarbas išaugo daugiau kaip tris kartus.¹⁵ Panašios tendencijos išryškėjo ir kitose ES valstybėse, 2009 m. balandį Ispanijoje šis nedarbo rodiklis sudarė 36,2 proc., Latvijoje – apie 29 proc..¹⁶

Pirmąjį 2010 m. ketvirtį Lietuvoje bedarbių skaičius ūgtelėjo iki 293,4 tūkst., arba pusantro karto daugiau nei prieš metus. Beveik tris kartus išaugo ilgalaikių bedarbių, tai yra asmenų, ieškančių darbo vienerius metus ir ilgiau, skaičius. Jie sudarė daugiau nei trečdalį visų bedarbių. Darbo biržoje registruotų bedarbių sąrašas jau kovo pradžioje peržengė 300 tūkst. ribą, o gegužės pradžioje šios institucijos duomenų bazėje jau buvo užregistruota 325 tūkst. bedarbių. Tiesa, registruotų bedarbių skaičių šiek tiek didino 2009 m. įjungtas privalomojo sveikatos draudimo (PSD) įmokų „skaitliukas“. Nuo 2009 m. mėnesinį mokestį už PSD privalo mokėti visi nuolatiniai šalies gyventojai, kurie nėra užsiregistravę darbo biržoje. Tai dalį gyventojų paskatino įsigyti bedarbio statusą (pvz., dirbantys neoficialiai, nedirbusios ir neketinančios dirbti namų šeimininkės ir pan.).¹⁷

Užimtų gyventojų skaičius mažėja ir dėl aktyvaus emigracijos proceso. 2009 metais dirbo 1,416 mln. gyventojų, arba 104 tūkst. mažiau nei 2008 m. Ypač užimtųjų skaičius sumenko ketvirtąjį 2009 m. ketvirtį – iki 1,384 mln.

A. Kubiliaus Vyriausybė paskelbė darbo vietų kūrimą ir nedarbo lygio mažinimą prioritetiniu savo veiklos uždaviniu. Siekdama nesudaryti paskatų darbo rinkoje tebesantiems ir minimalų darbo užmokestį gaunantiems žmonėms rinktis bedarbio statusą¹⁸, taip pat taupydama socialinio draudimo fondo lėšas, Vyriausybė 2009 metų pabaigoje nusprendė sumažinti maksimalią bedarbio pašalpą iki 650 Lt. Bedarbių pašalpos daugelyje ES šalių sudaro maždaug 2/3 buvusio darbo užmokesčio, tuo tarpu JAV ir Jungtinėje Karalystėje – maždaug 30 proc. Iki 2009 m. pabaigos Lietuvoje analogiškas rodiklis sudarė 41 proc. vidutinio neto darbo užmokesčio, o sumažinus

¹⁴ Lietuvos darbo biržos prie SADM statistiniai duomenys. Situacija darbo rinkoje, 2009/12. [žiūrėta 2010 m. vasario 02 d.]. Prieiga per Internetą:

<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2891/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202009%2012.pdf>

¹⁵ Lietuvos darbo birža. 2009 m. darbo rinkos tendencijų apžvalga. [žiūrėta 2010 m. vasario 02 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos/LastTendencija.aspx>

¹⁶ TITARENKO, V. et al. Lietuvos ekonomikos perspektyvos. DnB NORD bankas. 2009. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: http://www.dnbnord.lt/files/Apzvalgos/lep/lep_2009_lt.pdf

¹⁷ RUDZKIS, R. Lietuvos ekonomikos perspektyvos // DnB NORD banko apžvalga. 2010. [žiūrėta 2010 m. lapkričio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dnbnord.lt/lt/apzvalgos/>

¹⁸ Lietuvoje bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dienių ar nuolatinę mokymo formą, taip pat individualių įmonių, kurioms Juridinių asmenų registre yra suteiktas likviduojamos įmonės statusas, savininkai, įstatymų nustatyta tvarka išsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

bedarbio pašalpa – tik truputį daugiau kaip 30 proc. Skirtingai nei Vakarų Europoje, maža bedarbio pašalpa motyvuoja darbuotojus ne grįžti į darbo rinką, o emigruoti su visomis iš to išplaukiančiomis neigiamomis ekonominėmis ir socialinėmis pasekmėmis.¹⁹ Be to, „senosios“ Europos valstybės, siedamos išsaugoti darbo vietas, ėmėsi masyvių intervencijų į darbo rinką, tarp jų ir taikydamos darbo užmokesčio subsidijas. Šios priemonės naudojimo erdvė mūsų šalyje yra ribota dėl menkų finansinių galimybių.

Apibendrinant galima teigti, kad iki sunkiai suvokiamo lygio išaugęs nedarbas reikalauja nestandartinių sprendimų, be kita ko, išjudinti išsikerojusį pernelyg griežtą darbo rinkos reglamentavimą.

1.2. Pagrindiniai užimtumo politikos uždaviniai

Darbo rinką - sudėtinę rinkos ekonomikos dalį, be savo pagrindinės funkcijos - darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą. Laisvoji rinką - stichiška, savireguliuojanti sistema daugiau ar mažiau sėkmingai sprendžia du pirmuosius uždavinius, t.y. maksimizuoja darbo našumą ir pajamas. Tačiau ji neužtikrina socialinio teisingumo, t.y. visiems lygių galimybių įsidarbinti, įsigyti profesiją ir kvalifikaciją. Kitaip tariant, iškyla socialinė problema arba prieštaravimas tarp ekonominių ir socialinių tikslų, o taip pat tarp šių tikslų realizavimo priemonių. Todėl objektyviai būtinas darbo rinkos valstybinis reguliavimas arba tam tikra darbo rinkos politika. Kadangi nedarbo priežastis yra nepakankama bendroji prekių ir paslaugų paklausa, todėl, norėdama sumažinti nedarbą, valstybė turi imtis priemonių, didinančių bendrąją paklausą. Tai galima pasiekti, mažinant mokesčius (jų sąskaita įmonėse kuriant naujas darbo vietas) ir didinant vyriausybės išlaidas (teikiant valstybinių užsakymų firmoms, subsidijų atskiroms darbuotojų grupėms, skatinant viešųjų darbų organizavimą ir kt.). Šios dvi prieštaringos koncepcijos užimtumo politikoje dominavo atskirais laikotarpiais.

Svarbiausias valstybinės užimtumo politikos tikslas - siekti ir pagal galimybes užtikrinti racionalų, efektyvų ir visišką gyventojų užimtumą. Tikrovėje Lietuvos ūkis ir nacionalinė rinką daugiau nutolsta nuo šio tikslo: ūkis ir rinką neaprupina visus norinčius dirbti darbo vietomis.

¹⁹ NAUSĖDA, G.; TAURAITĖ, V. SEB banko „Lietuvos makroekonomikos apžvalga“. 2010 m. kovas, Nr. 39. [žiūrėta 2010 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.seb.lt/pdf/lt/LMA39.pdf>

Protinga darbo rinkos politika turi būti ir efektyvi, ir socialiai teisinga. Socialinis užimtumo problemos aspektas yra jos orientacija į žmogų, į jo interesus ir poreikius darbo sferoje.

Valstybės užimtumo politika gali būti suprantama kaip tiesioginio ir netiesioginio poveikio visuomenės socialinei ekonominei raidai priemonių visuma, siekiant tam tikrų užsibrėžtų tikslų. Socialinių tikslų realizavimas neturi riboti ekonominės pažangos, o ekonominiai tikslai - ignoruoti socialinių. Todėl akivaizdu, jog darbo rinkos reguliavimas yra vienas iš sudėtingiausių ir sunkiausiai realizuojamų socialinės-ekonominės politikos uždavinių.

Darbo rinkos valstybinio reguliavimo priemonės diferencijuojamos pagal objektus, kryptį, formas, pobūdį, poveikio lygį, pagal turinį, finansavimo šaltinius, taip pat pagal metodus.

Pagal reguliavimo metodus išskiriama pasyvi ir aktyvi darbo rinkos politika. Konkrečių reguliavimo priemonių ir metodų parinkimas priklauso nuo padėties darbo rinkoje analizės ir prognozės, įvertinant jų galimas socialines-ekonominės pasekmes, plusus ir minusus. Reguliavimo tikslų bei priemonių realizavimas sudaro svarbiausią darbo rinkos politikos turinį.

Pasyvi darbo rinkos politika - tai valstybės priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, bedarbystės atveju nustatomos kompensacijos sąlygos, formos, apimtis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo. Pasyvi darbo rinkos politika apima tokias priemones, kaip darbuotojų draudimą nuo nedarbo, nedarbo pašalpos sąlygų, jos dydžio nustatymą ir mokėjimą, kitokią materialinę paramą bedarbiui ir jo šeimai. Taigi, svarbiausias pasyvios politikos tikslas - aprūpinti bedarbius pašalpomis ir kitokia materialine parama, užtikrinančia bedarbiui ir jo šeimai bent minimalų gyvenimo lygį.²⁰

Aktyvi darbo rinkos politika 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, savarankišką užimtumą ir pan.

Darbo rinkos aktyvi politika dažniausiai diferencijuojama atsižvelgiant į atskiras gyventojų grupes, kurių padėtis darbo rinkoje ypač nepalanki (neįgalūs, vyresnio amžiaus bedarbiai, nekvalifikuotas jaunimas ir kt.). Efektyviausia, specialistų

²⁰ DAMIDAVIČIUS, M. Darbo rinkos reguliavimo kryptys ir priemonės: Lietuvos statistikos darbai, Vilnius, 1999/1.

nuomone, yra tokia darbo rinkos politika, kuri apskritai gerina visų subjektų padėtį darbo rinkoje, tačiau ypatingą dėmesį skiria silpnai apsaugotoms gyventojų grupėms.²¹

Santykis tarp aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos elementų - jų apimtis, kokybė ir efektyvumas - gali skirtis atskirose šalyse. Vienodai efektyvi gali būti tiek aktyvi, tiek pasyvi darbo rinkos politika. Tai priklauso nuo konkrečių atskiro regiono arba tos ar kitos šalies sąlygų.²² Daugelis ES valstybių narių jau reformuoja pensijų ir ankstyvo išėjimo į pensiją sistemas. Dauguma valstybių narių parengė arba rengia darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra grindžiamą politiką. Pereinama nuo pasyvios prie aktyvios darbo rinkos politikos. Konkrečios priemonės, kuriomis ji įgyvendinama atskirose šalyse, yra daugiau ar mažiau tradicinės, o skiriasi tik jų panaudojimo mastas, formos ir kt. detalės.

Atskirtį darbo rinkoje gali nulemti galimybių įsidarbinti trūkumas, o ne nepakankamos asmeninės pastangos. Labiausiai nuo darbo rinkos nutolę asmenys dažnai yra žmonės, turintys įvairių ir sudėtingų poreikių, sunkumų bei trūkumų, pavyzdžiui, ilgalaikis priklausymas nuo mažų ar nepakankamų pajamų, ilgalaikis nedarbas, žemas išsilavinimo lygis, augimas asocialiose šeimose, negalia, gyvenimas atokiose vietovėse, namų neturėjimas, diskriminacija, ir todėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonės turi atspindėti atskirtį patiriančių asmenų įvairovę.

Tyrimai²³ leidžia išskirti tokias sėkmingos užimtumo skatinimo politikos gaires:

1) Pagrindinį dėmesį reikėtų skirti užimtumo palaikymui, o ne paramai etatų mažinimo atveju ir darbuotojų perkvalifikavimui.

2) Siekiant palaikyti užimtumą ir kurti darbo vietas, svarbu pabrėžti augimą skatinančias politikos priemones, pvz., švietimą, mokslinius tyrimus ir plėtrą, naujoves, investavimą ir palankesnes sąlygas gauti finansavimą.

3) Visapusiai antikriziniai paketai naudingesni už pavienes priemones, skirtas tik ekonomikos augimui ar darbo rinkai skatinti.

4) Labai svarbu glaudus nacionalinių suinteresuotų subjektų bendradarbiavimas ir suderintas požiūris visoje Europoje.

Paskatinta didelio nedarbo, 1997 m. lapkričio mėn. Europos Vadovų Taryba Liuksemburgo viršūnių susitikime užimtumo klausimais paskelbė Europos užimtumo

²¹ DAMIDAVIČIUS, M. Darbo rinkos reguliavimo kryptys ir priemonės: Lietuvos statistikos darbai, Vilnius, 1999/1.

²² BADDONAVIČIUS, J., STANKEVIČIUS, P., LUKOŠEVIČIUS, L. Ekonomikos terminai ir sąvokos. Mokomasis žodynas. VPU, Vilnius, 1999, p. 36-37.

²³ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound). Sprendžiant ekonomikos nuosmukio problemas: ES valstybių narių ir Norvegijos viešosios iniciatyvios užimtumo srityje. 2009. [žiūrėta 2010 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/471/lt/1/EF09471LT.pdf>

strategiją. Taip valstybėms narėms ir Komisijai buvo praskintas kelias bendradarbiaujant ir dalijantis patirtimi siekti bendrų tikslų bei įgyvendinti bendrus uždavinius Europoje steigiant daugiau ir geresnių darbo vietų.

2006 m. Suomijoje vykusio Europos Vadovų Tarybos susitikimo metu įvyko neoficialus Trišalis viršūnių susitikimas socialiniais klausimais. Susitikimo metu buvo akcentuota būtinybė prisitaikyti prie globalizacijos ir keisti požiūrį į užimtumą, siekiant pusiausvyros tarp užimtumo lankstumo ir saugumo, kad nenukentėtų nei ekonominis efektyvumas, nei socialinis teisingumas. 2007 m. birželio mėnesį Europos Bendrijų Komisija priėmė komunikatą „Formuluojant bendruosius užimtumo lankstumo ir saugumo principus“²⁴. Komisija apibrėžė tokias keturias užimtumo lankstumo ir saugumo sudedamąsias dalis:

- 1) lankstūs ir patikimi susitarimai (tiek darbdavio, tiek darbuotojo arba „savų“ ir „svetimų“ požiūriu), įgyvendinami per šiuolaikiškus darbo įstatymus, kolektyvines sutartis ir darbo organizavimą;
- 2) visapūsė visą gyvenimą trunkančio mokymosi strategijos, kurios užtikrintų nuolatinį darbuotojų, ypač pažeidžiamiausių, gebėjimą prisitaikyti ir galimybes įsidarbinti;
- 3) efektyvi aktyvi darbo rinkos politika, kuri padėtų žmonėms susidoroti su sparčiais pokyčiais, sutrumpinti nedarbo laikotarpį ir palengvinti perėjimą į kitą darbą;
- 4) šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos, kurios užtikrintų pakankamas pajamas, skatintų užimtumą ir palengvintų darbo rinkos judumą. Tam būtinos įvairios socialinės apsaugos priemonės (bedarbio pašalpos, pensijos ir sveikatos priežiūra), kurios padėtų žmonėms derinti darbą su asmeninėmis ir šeiminiėmis pareigomis, tokiomis kaip vaikų priežiūra.²⁵

Šie keturi komponentai gali papildyti vienas kitą ir dėl jų gali padidėti užimtumas (bendras užimtumas ir moterų, jaunimo ir vyresnio amžiaus asmenų užimtumas), sumažėti skurdo rizikos lygis ir padidėti žmogiškasis kapitalas.

Lietuva ir kitos ES valstybės vykdo socialinės apsaugos sistemų reformą, visų pirma keisdamos savo mokesčių ir išmokų sistemas, kad būtų teisių ir įsipareigojimų

²⁴Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų {SEK(2007) 861} {SEK(2007) 862}. [žiūrėta 2010 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=52225&p_query=&p_tr2=2

²⁵Europos Bendrijų Komisija. Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas. Dešimt metų Europos užimtumo strategijai (EUS). Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2008. [žiūrėta 2010 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2753&langId=lt

pusiausvyra.²⁶ Nustatytos lankstesnės darbo sutarčių sąlygos tam tikrų kategorijų darbuotojams (pvz., naujiems darbuotojams), tačiau nėra pakankamai galimybių įgyti naujų įgūdžių, kurie padėtų žmonėms daryti pažangą darbo rinkoje. Taip pat nepakankamai įgyvendinama mokymosi visą gyvenimą programa, visų pirma kiek tai susiję su žemos kvalifikacijos darbuotojais, kuriems ji labiausiai reikalinga. Švietimo ir profesinio mokymo sistemos dar nepakankamai atsižvelgia į darbo rinkos poreikius. Būtina siekti, kad visi piliečiai galėtų lengvai rasti gerą darbą visais aktyvaus gyvenimo etapais.

Galutiniai aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tikslai yra ne tikta užimtumo rodiklių gerinimas, gyventojų ekonominio aktyvumo didinimas bei priklausančių nuo socialinių išmokų asmenų skaičiaus mažinimas, bet taip pat ir darbo vietų kokybės, produktyvumo bei socialinės sanglaudos didinimas.

ES parlamentas atkreipė dėmesį, kad aktyvios įtraukties politika turi būti: 1) individualiai pritaikyta, kryptinga ir orientuota į tikslus; 2) remtūsi integruotu požiūriu ir būtų kolektyvinio pobūdžio; 3) laikytūsi būtinų išankstinių sąlygų, sudarančių dalyvavimo galimybes, nesukuriant sąlygų, keliančių grėsmę minimalioms pragyvenimo pajamoms.²⁷ Lietuvos ūkyje svarbu sukurti kuo daugiau naujų geresnių darbo vietų, t. y. reikalaujančių aukštesnės kvalifikacijos, kuriančių didesnę pridėtinę vertę ir didesnę tikimybę išlikti ilgu laikotarpiu turinčių darbo vietų. Tokių darbo vietų skaičiaus didėjimas leistų sukurti didesnę pridėtinę vertę Lietuvos ekonomikoje bei stabdyti kvalifikuotos darbo jėgos nutekėjimą į užsienį. Tinkamai orientuotos investicijos galėtų padėti iš esmės spręsti šiuo metu sudėtingą situaciją darbo rinkoje. Šios krypties įgyvendinimą turėtų užtikrinti žmonių pritraukimas ir išlaikymas darbo rinkoje, aktyvus mokymasis visą gyvenimą, aukščiausios kvalifikacijos darbo jėgos plėtra bei efektyvesnis viešasis administravimas.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių skaičiaus mažėjimas, didele dalimi priklauso nuo gebėjimų numatyti darbo rinkos poreikius, trūkumus ir problemas, nuo valstybės aktyvios darbo rinkos politikos efektyvumo.

²⁶ Europos Bendrijų Komisijos pasiūlymas Tarybos sprendimas dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (pagal EB sutarties 128 straipsnį). Briuselis, 11.12.2007. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007PC0803\(02\):LT:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007PC0803(02):LT:HTML)

²⁷ LAMBERT, J. Pranešimas dėl iš darbo rinkos išstumtų asmenų aktyvios įtraukties(2008/2335(INI)). Europos Parlamentas. Plenarinio posėdžio dokumentas. 2009 m. balandžio 8 d. [žiūrėta 2010 m. vasario 02 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2009-0263+0+DOC+WORD+V0//LT>

1.3. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinio reguliavimo bruožai Europos Sąjungos šalyse

Prieš pradėdant analizuoti Lietuvos aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinį reglamentavimą, tikslinga pirmiausia išnagrinėti šių rinkos politikos priemonių teisinio reglamentavimo patirtį užsienio šalyse, kuri labai daug priklauso nuo nacionalinių tradicijų ir nuo šalių pajėgumo gauti išteklių pasirinktoms priemonėms apmokėti. Atskirose šalyse skiriasi ne tik darbo rinkos reguliavimo lygis, bet ir jos reguliavimo priemonės. Visų jų neįmanoma paminėti, todėl mūsų manymų įdomesniais aspektais.

ES valstybėse svarbiausios darbo rinkos valstybinio reguliavimo kryptys yra darbo užmokesčio reguliavimas, užimtumo reguliavimas, darbo režimo ir sąlygų reguliavimas.

Augant gyvenimo lygiui ES šalyse ir stiprėjant socialinės paramos sistemai (padidėjo socialinės išmokos, išaugo jų mokėjimo trukmė bei įvairovė ir pan.) buvo pasiūlytas socialinės gerovės modelis, kurio esmė – garantuoti piliečiams minimalų užimtumą, kuris turėtų užtikrinti minimalias pajamas.²⁸ Paplitus šioms idėjoms, socialinės paramos gavimas vis labiau buvo siejamas su dalyvavimu darbo rinkos politikos priemonėse. Tai padėjo racionalizuoti socialinių fondų naudojimą bei sumažinti nedarbą.

Danijos sistemoje derinama palyginti bendri užimtumo apsaugos teisės aktai, aukštas nedarbo išmoka, kurias moka vyriausybė, lygis ir labai aktyvios darbo rinkos politika. „Apsaugoti darbuotojus, o ne darbo vietas“ - tokia šios sistemos doktrinos pagrindinė mintis.²⁹

Kalbant apie asmens socialinę apsaugą nedarbo atveju Danijoje, būtina išskirti dvi asmenų kategorijas: bedarbiai, kurie yra apsidraudę nedarbo draudimu ir bedarbiai, neturintys nedarbo draudimo. Jei asmuo, būdamas tam tikro nedarbo draudimo fondo nariu, netenka darbo, kitą dieną po darbo sutarties nutraukimo, asmuo registruojasi Viešųjų įdarbinimo paslaugų (angl. *Public Employment Service*) įstaigoje ir kreipiasi į nedarbo draudimo fondą (angl. *unemployment insurance fund*) nedarbo draudimo išmokai gauti. Jei asmuo neteko darbo ir nėra nedarbo draudimo fondo narys, tokiu atveju jis įgyja teisę gauti socialinę paramą. Už socialinės paramos bedarbiams teikimą yra atsakingos vietos savivaldos institucijos. Danijos nedarbo socialinio draudimo sistema veikia savanoriškumo principu ir ją vykdo apie 50 valstybės pripažintų nedarbo draudimo fondų (angl. *unemployment insurance funds*), kurie suteikia darbuotojams ekonominę paramą

²⁸ GUOGIS, A. Socialinės politikos modeliavimas Europos integracijos procese // Viešasis administravimas ir politika, 2006, Nr. 17, p. 32-35.

²⁹ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound). Sprendžiant ekonomikos nuosmukio problemas: ES valstybių narių ir Norvegijos viešosios iniciatyvios užimtumo srityje. 2009. [žiūrėta 2010 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/471/lt/1/EF09471LT.pdf>

nedarbo atveju. Šie nedarbo draudimo fondai yra nepriklausomi nuo Danijos darbo ministerijos ir gali savarankiškai plėtoti savo veiklą, kurti strategiją, derindami ją su Danijos profesinių sąjungų ir kitų organizacijų veikla. Nors nedarbo draudimo fondai yra privačios organizacijos, tačiau daugiau nei 90 procentų šių fondų lėšų yra finansuojamos iš Danijos valstybės biudžeto, o šių fondų veiklos priežiūrą ir kontrolę vykdo Danijos darbo ministerijos agentūra (angl. *Ministry of Employment agency*).

Teisė gauti nedarbo draudimo išmoka asmeniui atsiranda esant šioms sąlygoms: jei jis turėjo darbo teisinius santykius 52 savaites per 3 paskutinius metus ir vienerius paskutinius metus buvo nedarbo draudimo fondo narys. Nedarbo draudimo išmokos dydis siekia 90 procentų buvusio darbuotojo darbo užmokesčio. Nedarbo draudimo išmoka asmeniui skiriama nuo kitos dienos, pasibaigus darbo teisiniams santykiams ir išmokos mokėjimo trukmė siekia net 4 metus, į šį laikotarpį įskaičiuojant ir aktyvių darbo rinkos priemonių taikymo laiką. Nedarbo draudimo fondai yra atsakingi už nedarbo draudimo išmokų mokėjimą, o Viešųjų įdarbinimo paslaugų įstaiga (angl. *Public Employment Service agency*), pavaldi Danijos darbo ministerijai, yra atsakinga už aktyvių darbo rinkos priemonių taikymą bedarbiams. Visi bedarbiai privalo registruotis Viešųjų įdarbinimo paslaugų įstaigoje tam, kad galėtų dalyvauti aktyvių darbo rinkos priemonių taikymo procese. Aktyvios darbo rinkos priemonės apima bendrąjį ir profesinį mokymą, pagalbą ieškant darbo, individualius įdarbinimo veiksmų planus, privatų ir valstybinį profesinį rengimą ir lavinimą, rotaciją darbo vietose. Visas minėtas aktyvias darbo rinkos priemones vykdo teritorinės Viešųjų įdarbinimo paslaugų įstaigos, taip pat privačios konsultavimo įmonės. Pirmuosius 6 – 12 mėnesių bedarbis yra skatinamas savo jėgomis ieškotis nuolatinio darbo, jei jo nesuranda, tuomet jam privaloma tvarka taikomos aktyvios darbo rinkos priemonės. Šiame procese atsispindi principas, jog teisės negali egzistuoti be pareigų ir kaip įmanoma ankstesnis aktyvių darbo rinkos priemonių taikymas darbo neturinčiam ir ieškančiam asmeniui yra efektyvesnė priemonė nei pasyvus socialinės paramos teikimas ir padeda darbo neturintiems žmonėms greičiau grįžti į darbo rinką. Jei po 4 metų bedarbiui nepavyksta susirasti darbo, jis netenka teisės į nedarbo draudimo išmoką, tačiau įgyja teisę į tam tikrą socialinę paramą, už kurios teikimą yra atsakingos vietinės savivaldos institucijos. Tokiu atveju visa politinė, administracinė ir finansinė atsakomybė už tokį asmenį tenka vietinei savivaldos institucijai. Vietinės savivaldos institucijos prisiima visą politinę, administracinę ir finansinę atsakomybę už asmenų, kuriems teikiama socialinė parama, grupes: bedarbius asmenis, kurie neturi nedarbo draudimo, bedarbius jaunos asmenis, neturinčius profesinio pasirengimo, žmones, gaunančius ligos ar neįgalumo pašalpas ir kitus asmenis, turinčius

socialinių ar asmeninių problemų. Taigi, skirtumo tarp apsidraudusių ir neapsidraudusių nedarbo draudimu asmenų pasekmė yra Danijoje susiformavusi ir veikianti dviejų lygių inkorporavimosi į darbo rinką sistema, kurios pagrindą sudaro asmens turimas nedarbo draudimas ir tai, ar asmuo siekia dirbti, ar gauti socialinę paramą.

Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo (angl. *flexicurity*) sistemoje darbo vietos išsaugojimo garantija yra nedidelė, todėl darbinės veiklos laikotarpiu darbuotojas gali keletą kartų netekti darbo. Nepaisant to, dėl lankstumo ir užimtumo saugumo sistemoje numatytos apsaugos, kuri kuriama didelėmis nedarbo draudimo išmokomis iš valstybės lėšų ir mokesčių, ir dėl užimtumo saugumo danai iš esmės jaučiasi saugūs.

Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemos esmė yra ta, kad darbuotojų lankstumas ir saugumas gali vienu metu užtikrinti ir socialinę apsaugą ir konkurencingumą. Daug dėmesio skiriama ir aktyviai darbo rinkos politikai, kuri skatina bedarbius aktyviai ieškoti darbo ir įgyti konkrečiai veiklai reikalingą kvalifikaciją. Todėl Danijos darbo rinkos politika numato paskatas ir sankcijas, įskaitant, pvz., privalomą įsidarbinimo paramą (vadinamą „aktyvinimu“), kuri vis dėlto pirmiausia yra susijusi su kvalifikacijos kėlimo aukšto lygio sistema.³⁰

Aukštas nedarbo draudimo išmokų lygis reikalauja aukšto gyventojų kvalifikacijos lygio, nes kitaip susidarys didelė grupė asmenų, nerandančių darbo, už kurią atlygis būtų didesnis nei gaunama nedarbo draudimo išmoka. Vienas pagrindinių Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistemos sėkmės veiksnių yra aukštas kvalifikacijos lygis ir pasirengimas prisitaikyti.

Danijos darbo rinkos priemonės sudaro taip vadinamą „auksinį trikampį“, nes apima lanksčias įdarbinimo taisykles (lemiančias aukštą kiekybinio lankstumo lygį), didelių išmokų sistemą (užtikrinančią socialinę apsaugą) ir gausias aktyvios darbo rinkos politikos ir mokymo priemones (skatinančias bedarbius ieškoti darbo ir įgyti reikiamą kvalifikaciją, kad galėtų sugrįžti į atvirą darbo rinką).

Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo sistema padeda kurti geresnes ir žmogaus orumo nežeminančias darbo vietas. Didelės nedarbo draudimo išmokos turi įtakos aukštai viršutinei darbo užmokesčio ribai, o tai reiškia, kad Danijoje pragyvenama iš darbo užmokesčio.³¹

Nyderlanduose socialinės apsaugos srities reguliavimas susiformavo praeito amžiaus šeštojo dešimtmečio viduryje ir nežymiai pakeistas buvo tik vieną kartą - 1996

³⁰ SAULYTĖ, N. Nedarbo draudimo išmokų ir socialinės paramos skyrimo ypatumai Danijoje (flexicurity modelis). [žiūrėta 2010 m. spalio 13 d.]. Prieiga per Internetą: http://www.maistprofajunga.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=283&Itemid=1

³¹ Ibid.

m. Nuo 2004 m. šalis perėjo į visiškai naują gyventojų socialinės apsaugos sistemą, kurios kertinis akmuo tapo ne socialinių išmokų ir paramos paskirstymas, o parama įsidarbinant, t. y. parama gerinant darbo įgūdžius bei darbo vietų paieškoje, integracija (reintegracija) į darbo rinką. Nyderlanduose 2004 m. įsigaliojo pagrindinis, užimtumo rėmimo priemonės reglamentuojantis teisės aktas - gyventojų socialinės paramos sistemos reformos įstatymas, kuris iš esmės pakeitė tradicinį supratimą apie Nyderlandų socialinę sistemą, kur dosnios išmokos ir galima padoriai gyventi be darbo. Prieš tai, kai Socialinių reikalų ir darbo ministerija (Ministry of Social Affairs and Employment) pateikė parlamentui įstatymo projektą (2003 m. spalio 7 d.), šalyje imtasi išsamaus parengiamojo darbo, siekiant įvesti naujus principus ir naują požiūrį į gyventojų socialinę apsaugą.³²

Reguliavimo pokyčių esmę galima būtų perteikti fraze: „Visi, kurie gali dirbti, privalo dirbti!“ Nyderlandų gyventojų socialinės paramos sistemos reformos įstatymas numato, kad socialinės tarnybos bet kuriuo momentu gali nutraukti piliečiui pašalpos mokėjimą arba pristabdyti jos mokėjimą, jei pilietis sistemiškai atsisako nuo socialinių tarnybų siūlomo darbo.

Naujos užimtumo skatinimo sistemos pagrindas yra du principai: namų ūkių darbo potencialo aktyvavimo principas („Activation principle“), t.y. piliečių skatinimas aktyviai ieškoti darbo ir socialinių įgaliojimų decentralizavimas, dereguliavimas („Deregulation principle“) t. y. daugiau įgaliojimų užimtumo srityje suteikimas į vietos savivaldos lygmenį.³³ Savivaldybės ne tik gauna iš valstybės biudžeto finansinius išteklius, bet gali savarankiškai pasirinkti konkrečius užimtumo skatinimo mechanizmus ir metodus, reikalingus konkrečiai situacijai ir teritorijai. Reikia pažymėti, kad suteikdamas įgaliojimus, įstatymas sugriežtina ir atsakomybę vietos savivaldai.

Individualios socialinės atsakomybės principas Nyderlanduose yra įgyvendinamas taip: bedarbis kreipiasi į savivaldybės socialinės tarnybos darbuotoją, kurio užduotis - iširti bedarbio poreikius, aplinkybes ir parengti jam „reintegracijos planą“. Vėliau su bedarbiu sudaroma sutartis ir savivaldybė skelbia valstybinį reintegracijos užsakymo konkursą, kuriame gali dalyvauti tik nevalstybinės organizacijos, besispecializuojančios darbo paieškos sferoje. Viena iš užimtumo skatinimo reformų ypatybių, kad įdarbinimo įstaigos būtų renkamos konkurso pagrindu ir numatytas reikalavimas, jog minėtos įstaigos būtų nevalstybinės.

³² БАЙГЕРЕЕВ, М. Нидерланды: суть реформы социальной защиты - в стимулировании трудовой активности. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 13 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.chelt.ru/2004/1-04/holland-1.html>

³³Ibid.

Visas reintegravimo procesas vykdomas vieno langelio principu. Daroma viskas, kad klientas nebūtų varinėjamas po įvairias instancijas: bedarbio reikalus tvarko asmeninis vadybininkas (case-manager). Taigi, galima pastebėti, kad socialinė pagalba ar pagalba užimtumo srityje Nyderlanduose įgyvendinama ne pagal formalųjį požymį, o individualiu pagrindu, nukreiptu į konkretų asmenį. Tai savo ruožtu surišta su didesnėmis administracinėmis išlaidomis, todėl diskutuotina ar tai pasiteisina ekonomine ir socialine prasmėmis. Vis dėlto ši Nyderlandų patirtis itin įdomi, tačiau Lietuvoje, didelio nedarbo laikotarpiu, individualizuoto paslaugų teikimo idėja, matyt, būtų ir pernelyg ankstyva, ir pernelyg brangi.

Galima dar atkreipti dėmesį, jog kaip kovos su nedarbu instrumentas Nyderlanduose buvo naudojami verslininkų ir darbuotojų susitarimai, pagal kuriuos verslininkai prisiimdavo prievolę sukurti naujas darbo vietas žemos kvalifikacijos darbuotojams, o profesinės sąjungos sutikdavo su tam tikru darbo užmokesčio sumažinimu. Tokie susitarimai Nyderlanduose 2001 m. padėjo sumažinti nedarbą iki 2,7 proc.³⁴

Viena iš šalių, turinčių senas darbo rinkos reguliavimo tradicijas, yra Prancūzija. Ji pirmoji pradėjo taikyti tokią darbo rinkos subalansavimo priemonę, kaip potencialių bedarbių priešlaikinį išėjimą į pensiją. Tačiau praktika parodė, kad ši programa ekonominio efektyvumo prasme nusileidžia jų profesiniam mokymui ir ypač neigiamos jos socialinės-psichologinės pasekmės. Todėl prancūzai vieni iš pirmųjų atsisakė šios priemonės.³⁵

Kai kuriose ES valstybėse įmonės parengė savo iniciatyvas, siekdamos išlaikyti darbuotojus, mažėjant paklausai. Pvz., laikinas gamybos sustabdymas derintas su nemokamomis darbuotojų atostogomis, laikinu atleidimu, darbo užmokesčio išaldymu ir mažinimu. Kai kuriais atvejais darbuotojams suteikta galimybė pasirinkti mokymus gamybos sustabdymo laikotarpiais arba sutrumpintą darbo laiką, kad galėtų didinti gebėjimus arba geriau pasiruošti galimam atleidimui iš darbo.

Kai kuriose ES valstybėse vyriausybės sumažino arba atidėjo su darbo užmokesčiu nesusijusias darbo sąnaudas – visų pirma darbdavių mokėtinus mokesčius ir įmokas. Pvz., Vokietijoje 2009 ir 2010 m. darbdavių nedarbo draudimo įmokos sumažintos iki 2,8 proc. Kai kuriose šalyse sumažintos tam tikrų darbuotojų grupių arba tam tikrų sektorių įmonių socialinio draudimo įmokos. Pvz., Čekijoje, Vengrijoje ir Portugalijoje vyriausybės

³⁴ РАССАДИНА, И. И. Современные тенденции государственного регулирования рынка труда стран ЕС. Вестник СПбГУ Сер. 8. 2003. № 1 (8). [žiūrėta 2009 m. gruodžio 13 d.]. Prieiga per Internetą: <http://vestnikmanagement.pu.ru/archive/pdf/18.pdf>

³⁵ DAMIDAVIČIUS, M. Darbo rinkos reguliavimo kryptys ir priemonės: Lietuvos statistikos darbai, Vilnius, 1999/1.

skatina įmones įdarbinti vyresniojo amžiaus žmones, mažindamos socialinio draudimo, pvz., sveikatos draudimo, įmokas arba nuo jų atleisdamos. Ispanijos vyriausybė atidėjo oro ir sausumos kelių transporto sektorių darbdavių įmokas.³⁶ Prancūzijoje socialinio draudimo įmokos mažinamos tam tikram laikotarpiui nuo 100 iki 50 proc. firmoms, kurios įdarbina 16-25 metų bedarbius ir organizuoja jų profesinį mokymą. Sudarant atitinkamą sutartį, numatoma profesinio mokymo trukmė ir tokiu būdu kontroliuojama jo kokybė. Panašios lengvatos įdarbinant bedarbius teikiamos Italijoje.

Vokietijoje finansuojamos firmos, organizuojančios profesinį jaunimo mokymą. Jaunuolis su firma sudaro sutartį dėl jo mokymo tam tikros profesijos (profesijų sąrašą nustato valstybė). Firmai už mokymą moka pats mokinys, o išlaidas jam kompensuoja Federalinė darbo žinyba.

Finansinės baudos taikomos darbdaviams, neįdarbinusiems į nustatytas kvotines ar steigiamas darbo vietas. Šios vietos skiriamos neįgaliesiems ir sunkiai konkuruojantiems darbo rinkoje bedarbiams. Baudos dydis priklauso nuo neįsteigtos darbo vietos vertės arba nuo vidutinio darbo užmokesčio toje įmonėje, atitinkame regione ar šalyje.³⁷

Aukščiau aptarti darbo rinkos reguliavimo pavyzdžiai ES šalyse rodo, jog valstybės vaidmuo šioje srityje yra didelis. Siekdamos sumažinti ekonominio nuosmukio padarinius, ES ir valstybės narės patvirtino ir (arba) pradėjo taikyti įvairias viešąsias priemones ekonomikai ir darbo rinkai remti. Dauguma valstybių narių pradėjo įgyvendinti visapusiškos kovos su dabartine recesija „antikrizinį paketą“, kurį sudaro įvairios priemonės ir lėšos, skirtos dabartinėms ekonominėms, finansinėms, užimtumo ir socialinėms problemoms spręsti. Vis dėlto Europos šalyse skiriasi praktinės priemonės įmonėms ir asmenims remti ekonomikos nuosmukio metu. Tam tikroms priemonių rūšims ir tikslinėms grupėms skiriamas nevienodas dėmesys, taip pat gali skirtis ir konkretus toms pačioms veiksmų kryptims skirtų priemonių modelis.

Kadangi yra tolesnio nedarbo didėjimo rizika, žmogiškajam kapitalui išsaugoti būtinos papildomos pastangos, kuriomis būtų siekiama išvengti ilgalaikio nedarbo ir nuolatinio neaktyvumo. Be to, siekiant atkurti stabilų ekonomikos augimą ir stiprinti socialinę sanglaudą, svarbiausia – nuolat dėti pastangas didinant darbo pasiūlą, ypač toms grupėms, kurių dalyvavimas darbo rinkoje yra struktūriškai žemas. Nepaisant pastangų spręsti neatidėliotinus susirūpinimą keliančius specifinių grupių (jaunimo, migrantų, žemos kvalifikacijos asmenų, neįgaliųjų) klausimus, šioms grupėms tinkamas paskatas

³⁶ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. 2009 m. metraštis. Gyvenimas ir darbas Europoje. Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2010. [žiūrėta 2010 m. spalio 13 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/16/lt/1/EF1016LT.pdf>

³⁷ DAMIDAVIČIUS, M. Darbo rinkos reguliavimo kryptys ir priemonės: Lietuvos statistikos darbai, Vilnius, 1999/1.

nustatyti yra nelengva, ypač krizės metu. Belgija, Vokietija, Latvija, Suomija įgyvendina priemones darbo paskatomis ir atlyginimui už darbą gerinti sumažindamos mokesčius ir padidindamos turint darbą mokamas išmokas: nustatyta didesnė neapmokestinamųjų pajamų riba arba padidinta mokesčių riba; Nyderlanduose, Prancūzijoje, Latvijoje padidinti pajamų priedai ir tikslinės dirbančiųjų mokesstinės paskatos; Danijoje, Vengrijoje, Lenkijoje, Prancūzijoje, Suomijoje, Latvijoje sumažinti pajamų mokesčių tarifai, skirti mažas pajamas gaunantiems asmenims. Maltoje mokesčių lengvatomis siekiama skatinti motinas grįžti į darbą.³⁸

Šiomis reformomis pagerintos darbo paskatos mažai uždirbantiems asmenims, tačiau dar daugiau turi būti padaryta siekiant didelio dalyvavimo darbo rinkoje ir jos subalansavimo atsižvelgiant į kvalifikaciją, lytį (atskirties pavojus ypač gali kilti moterims, visų pirma toms, kurios turi prižiūrėti vaikus ar kitus asmenis) ir amžių.

Valstybėse ES narėse recesijai įveikti skirtos su užimtumu susijusios priemonės ne tik padeda išvengti masinio atleidimo, bet ir mažina įmonių patiriamas atleidimo ir samdymo arba pakartotinio samdymo išlaidas. Taigi šios priemonės padeda sušvelninti padėtį darbo rinkoje ir krizės socialinį poveikį darbo jėgai, skatina pokyčius įmonėse ir sukuria vidutinės trukmės ar ilgalaikę perspektyvą, įskaitant investicijas į žmogiškąjį kapitalą ir įmonei reikalingų įgūdžių išsaugojimą. Daugiausiai paplitusios viešosios iniciatyvos iš esmės gali būti skirstomos į tokias tris grupes:

1) užimtumui palaikyti skirtos prevencinio pobūdžio priemonės, kuriomis siekiama padėti darbuotojams išlaikyti darbą, pvz., remiant įmones arba teikiant finansinę paramą darbuotojams, sutikusiems gauti mažesnę atlyginimą, kad neprarastų darbo;

2) darbo vietų kūrimo priemonės, skatinančios perėjimą nuo nedarbo prie užimtumo, sutelkiant pastangas į konkretų darbo ieškančių asmenį;

3) iniciatyvos, kuriomis siekiama finansiškai remti dėl etatų mažinimo atleistus asmenis, patenkančius į bedarbių, kuriems priklauso finansinė parama, kategoriją bei esančius už darbo rinkos ribų.

Užimtumo palaikymo priemonių pavyzdžiai yra sutrumpinto darbo laiko tvarkos taikymo ar laikino atleidimo skatinimas, darbuotojų mokymo pagalba arba su darbo užmokesčiu nesusijusių išlaidų mažinimas ar atidėjimas. Į šią kategoriją taip pat įeina tiesioginė ir netiesioginė parama įmonėms. Piniginė parama galėtų palengvinti su darbo

³⁸ 2009–2010 m. Komisijos bendrosios užimtumo ataskaitos (BUA) projektas Briuselis, 2009.12.15.

KOM(2009)674 galutinis. [žiūrėta 2010 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą:

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/1926&format=HTML&aged=0&language=LT&guiLanguage=en>

užmokesčiu susijusias išlaidas ir (arba) socialinio draudimo išmokų mokėjimą. Be kitų mokymams skirtų nuostatų, kai kurios šalys mokymams skirtas priemones derina su sutrumpinto darbo laiko tvarkos taikymo skatinimu, taip siekdamos padidinti darbuotojo įsidarbinimo galimybes. Tačiau tikėtina, kad šie mokymai truks trumpai, todėl jų veiksmingumas gali būti ribotas. Be to, darbdavys gali suabejoti, ar atsipirks įgūdžiams ugdyti skirtos papildomos išlaidos, jei nėra aišku, ar darbuotojai liks dirbti įmonėje ir kuriam laikui. Darbo vietų kūrimo priemonės sudaro tinkamo darbo parinkimas, paskatos įmonėms priimti į darbą papildomų darbuotojų, mokymai, judumo stipendijos ir parama savisamdai. Tinkamo darbo parinkimą sudaro aktyvi laisvų darbo vietų paieška ir jų parinkimas tinkamiems kandidatams, konsultuojant darbo ieškančius asmenis ir rengiant juos pateikti prašymą priimti į darbą. Kai kuriose šalyse gali būti pabrėžiamas individualizuotų paslaugų teikimas, ir pagrindinis dėmesys skiriamas tam tikroms pažeidžiamoms grupėms ar sektoriams. Finansinė parama, kurią sudaro su darbo užmokesčiu nesusijusių išlaidų mažinimas, darbo užmokesčio subsidijų siūlymas ar palankesnių sąlygų gauti finansavimą sudarymas, yra svarbus akstinas, skatinantis darbo vietų kūrimą, savisamdą ar naujų įmonių kūrimąsi. Finansinės paramos priemonės iš esmės reiškia taisyklių dėl bedarbio pašalpų mokėjimo pakeitimą, paprastai susijusį su teise gauti pašalpą, jos dydžiu ir gavimo trukme.

2. AKTYVIŲ DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ TEISINIS REGULIAVIMAS LIETUVOJE

2.1. Aktyviosios darbo rinkos politikos instrumentai Lietuvoje

Aktyviosios darbo rinkos politikos esminis tikslas yra siekti, kad naudojant įvairius instrumentus, pirmiausia finansinius, bedarbiams būtų daugiau rezervuota arba sukurta naujų darbo vietų, kad jie būtų priimami į darbą ir pagal savo kvalifikaciją galėtų prisitaikyti prie darbo jėgos paklausos pokyčių, pagaliau, kad jie patys imtųsi verslo ir pan.³⁹ Visos šiems tikslams pasiekti naudojamos priemonės yra griežtai reglamentuotos Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo⁴⁰ (toliau - Užimtumo rėmimo įstatymas) ir atitinkamų jį lydinčių teisės aktų.

Užimtumo rėmimo įstatymas buvo priimtas 2006 m. birželio 15 d. ir įsigaliojo nuo 2007 m. rugpjūčio 1 d.. Šis įstatymas pakeitė nuo 1996 m. galiojusį Bedarbių rėmimo įstatymą⁴¹. Užimtumo rėmimo įstatymas nustatė tokias aktyvios darbo rinkos politikos priemones: 1) bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas; 2) bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas; 3) remiamasis įdarbinimas; 4) parama darbo vietoms steigti; 5) darbo rotacija.

Pasikeitus ekonominei situacijai, įstatymo leidėjas buvo priverstas papildyti ir pakeisti Užimtumo rėmimo įstatymą, kuris neatitiko esamos situacijos ir nepakankamai skatino bedarbius ieškoti darbo arba darbdavius steigti naujas darbo vietas. 2009 m. liepos 14 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymą⁴² (įsigaliojo 2009 m. rugpjūčio 01 d.). Juo buvo siekiama sušvelninti ekonominio sunkmečio įtaką nedarbo augimui, sudaryti galimybes išsaugoti darbo vietas ir didesnam žmonių skaičiui dalyvauti aktyvios darbo rinkos priemonėse, taip pat paskatinti bedarbius aktyviau jose dalyvauti. Naujai reglamentuotos buvo ir įstatymo 22 straipsnis nustatantis aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Nauja įstatymo redakcija nustatė, kad aktyvias darbo rinkos politikos priemones sudaro: 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. Kiekvienas iš šių aktyviosios darbo politikos instrumentų reglamentuotas teisės aktu. Nustatytos specialios

³⁹ JANČAUSKAS, E. Valstybės darbo rinkos politika. Studijų metodika. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2006. [žiūrėta 2010 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: http://www.lka.lt/EasyAdmin/sys/files/Jancausko_knyga_metodika.pdf

⁴⁰ Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.

⁴¹ Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

⁴² Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2009-07-21, Nr. 86-3638.

šios politikos priemonių įgyvendinimo administravimo procedūros (sutarčių pasirašymo tvarka, atsakomybė ir pan.).

Tačiau dėl daugelio įstatyme reglamentuotų klausimų kilo praktinių problemų. Nuo 2009 m. rugpjūčio 01 d. galiojusioje įstatymo redakcijoje nustatytoje bedarbio apibrėžimo sąvokoje viena iš sąlygų buvo ta, kad bedarbiais buvo laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys. Tai yra asmenys, nedirbantys pagal darbo sutartį arba savarankiškai. Praktikoje taikant šią nuostatą kilo problemų dėl individualių įmonių savininkų, kurių vardu įregistruotai individualiai įmonei Juridinių asmenų registre buvo įregistruotas likviduojamos įmonės statusas. Tokie asmenys dažniausiai negalėjo išregistruoti įmonės, nes turėjo išsiskolinimų socialinio, sveikatos draudimo bei valstybės biudžetams. Juridinių asmenų registro duomenimis, 2010 m. balandžio 1 d. buvo įregistruota 55,7 tūkst. individualių įmonių, iš jų likviduojamos įmonės statusą turėjo 18,4 tūkst. (33 procentai) įmonių. Minėtų įmonių savininkai skundėsi, kad jie nevykdo veiklos, tačiau negali išregistruoti įmonės, nes neturi lėšų mokesčiams sumokėti, o teritorinės darbo biržos jų negali registruoti bedarbiais.⁴³

Įstatymo sąvokoje „Tinkamas darbas“, kuria remiantis siūlomas darbas bedarbiams, nurodant kelionės bendrą trukmę (3 val.), nebuvo įvardinta, kokia transporto rūšimi važiuojant ši maksimali trukmė turi būti nustatoma. Be to, sąvokoje nustatyta sąlyga, kad siūlomas darbas turi atitikti sveikatos būklę bei šeimines aplinkybes, įnešė neaiškumus, nes buvo perteklinė. Minėtus reikalavimus apima sąlyga „gebėjimas atlikti siūlomą darbą (eiti pareigas)“.

Jaunimas iki 29 metų nebuvo priskiriamas prie darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų, todėl šie asmenys neturėjo teisės dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėje – įdarbinimas subsidijuojant. Taip pat darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų sąraše nurodytoje asmenų grupėje – pradedantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją – nesuteiktas prioritetas jaunų asmenų užimtumui remti. Įstatymas sudarė galimybės jauniems asmenims dalyvauti profesiniame mokyme, tačiau jauni asmenys į įdarbinimo subsidijuojant priemonę galėjo būti nukreipti tik tapę ilgalaikiais bedarbiais.

Ekonominės krizės pasekmė – didėjantis atleidžiamų iš darbo darbuotojų skaičius, tačiau įstatymas nenustatė, kad remiamojo įdarbinimo priemonės (įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas bei darbo rotacija) gali būti taikomos įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, siekiant padėti jiems greičiau įsidarbinti.

⁴³ Įstatymų projektų Reg. Nr. XIP-2000, XIP-2001 aiškinamasis raštas. 2010-04-30. [žiūrėta 2010 m. spalio 29 d.]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=371153

Įstatymas nenustatė savarankiško užimtumo rėmimo, kai bedarbiai pradeda individualią veiklą pagal verslo liudijimą.

Pagal įstatymą užimtumo rėmimo politiką įgyvendino Lietuvos darbo birža ir jos teritorinės darbo biržos ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba ir jos teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos. Praktikoje šių institucijų funkcijos iš dalies dubliavosi. Be to pastebėta, kad Darbo biržos koncentruojasi į bedarbių registravimą ir nedarbo draudimo išmokų mokėjimą, per mažai dėmesio skiriama konkrečiau bedarbio darbo paieškai. Ekonominių sunkumų laikotarpiu išaugo darbdavių ir darbo ieškančių asmenų reikalavimai operatyviai ir lanksčiai reaguoti į darbo rinkos pasikeitimus. Todėl, akivaizdu, kad yra ypatingai didelis poreikis optimizuoti darbo biržų veiklą, didinti darbo biržų veiklos veiksmingumą, kad būtų operatyviai reaguojama į tam tikras darbo rinkos problemas.⁴⁴

Siekiant spręsti minėtas problemas, sudaryti teises prielaidas nedarbui aukšto nedarbo teritorijose mažinti, didinant viešųjų darbų apimtį; padidinti darbdavių paskatas įdarbinti jaunimą; skatinti bedarbius savarankiškai spręsti nedarbo problemas, užsiimant individualia veikla pagal verslo liudijimą; apibrėžti tam tikras įstatymo sąvokas ir išspręsti praktikoje išskylančias problemas dėl sąvokų „Bedarbiai“ bei „Tinkamas darbas“ apibrėžimų, patikslinti Lietuvos darbo biržos ir jos teritorinių darbo biržų funkcijas perduodant joms Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos vykdomas funkcijas, 2010 m. birželio 4 d. priimtas Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymas⁴⁵. Šiuo įstatymu buvo pakeisti ir papildyti straipsniai aiškinantys Užimtumo rėmimo įstatymo sąvokas, nustatantys kitų valstybės institucijų ir įstaigų kompetenciją, darbo rinkoje papildomai remiamus asmenis, pakeistas aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų reglamentavimas, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo ir darbo rinkos paslaugų teikimo organizavimo ir kontrolės tvarka.

Minėtas įstatymas, be kitų jame nustatytų pakeitimų, naujai išdėsto Užimtumo rėmimo įstatymo 2 straipsnio 3 dalyje reglamentuotą bedarbio sąvoką, nustatydamas, kad 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

⁴⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės sudarytų darbo grupių pateikti pasiūlymai nedarbui mažinti. 2010-03-24. [žiūrėta 2010 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.lrv.lt/bylos/Naujienos/Aktualijos/pasiulymai%20nedarbui%20mazinti.pdf>

⁴⁵ Užimtumo rėmimo įstatymo 2, 4, 8, 24, 25, 26, 28, 32, 35 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2010-06-19, Nr. 71-3552.

nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Užimtumo rėmimo įstatymo 2 straipsnyje nurodyta, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės – šiuo įstatymu nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą ir paklausą.

Užimtumo rėmimo įstatymu siekiama, be kita ko, sudaryti galimybes įdarbinti asmenis, sunkiai integruojamus į darbo rinką. Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnyje nustatyta, kad darbo rinkoje papildomai remiamais laikomi šie asmenys:

1) darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;

2) darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;

3) darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis;

4) rūpintiniai, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba, kol jiems sukaks 25 metai;

5) pirmą kartą pradedantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją;

6) ilgalaikiai bedarbiai;

7) vyresni kaip 50 metų darbingo amžiaus darbingi asmenys;

8) nėščios moterys, vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas, rūpintojas ir asmenys, faktiškai auginantys vaiką (įvaikį) iki 8 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu), ir asmenys, prižiūrintys sergančius ar neįgaliuosius šeimos narius, kuriems Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatyta nuolatinė slauga ar priežiūra;

9) grįžę iš laisvės atėmimo vietų ir kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;

10) iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje nedirbę 2 ir daugiau metų;

11) priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;

12) prekybos žmonėmis aukos, baigusios psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;

13) grįžę į Lietuvą nuolat gyventi politiniai kaliniai ir tremtiniai bei jų šeimų nariai (sutuoktinis, vaikai (įvaikiai) iki 18 metų);

14) turintys teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą;

15) darbingi asmenys iki 29 metų.

Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 5, 9, 11–13 punktuose nurodyti asmenys darbo rinkoje papildomai remiamais asmenimis laikomi, jeigu jie kreipiasi į teritorinę darbo biržą ne vėliau kaip per 6 mėnesius atitinkamai nuo kvalifikacijos įgijimo, grįžimo iš laisvės atėmimo vietų, psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programos baigimo arba grįžimo į Lietuvą nuolat gyventi dienos ir teritorinė darbo birža negali pasiūlyti jiems tinkamo darbo sąlygomis, nurodytomis Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos apraše⁴⁶.

Šios darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupės nustatytos, atsižvelgiant į susiklosčiusią padėtį darbo rinkoje ir ieškančių darbo asmenų problemas, su kuriomis jie susiduria siekdami užimtumo.

Be to, 2009 m. birželio 18 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Nedarbo socialinio draudimo įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymą⁴⁷. Nedarbo socialinio draudimo įstatymas⁴⁸ nustato nedarbo socialinio draudimo teisinius santykius, asmenų, kurie draudžiami nedarbo draudimu kategorijas, teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką, jos skyrimo, apskaičiavimo bei mokėjimo sąlygas, šios draudimo rūšies finansavimą, administravimą ir atsakomybę. Šio įstatymo pakeitimai ir papildymai parengti įvertinus dėl finansinės krizės pablogėjusią padėtį darbo rinkoje, Nedarbo socialinio draudimo įstatymo taikymo praktiką ir išryškėjusias neigiamas tendencijas, kad kai kurios nedarbo socialinio draudimo išmokos skyrimo sąlygos nedidino bedarbių aktyvumo darbo rinkoje, taip pat Valstybės kontrolės audito ataskaitoje⁴⁹ pateiktas rekomendacijas. Siekiant skatinti bedarbius aktyviau dalyvauti darbo rinkoje ir užtikrinti jiems materialinę paramą, pataisytos kai kurios nedarbo draudimo išmokos mokėjimo sąlygos.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. A1-476 „Dėl Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2009-08-08, Nr. 95-4045.

⁴⁷ Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 20, 21, 23, 24 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei 19 straipsnio pripažinimo netekusiu galios įstatymas // Valstybės žinios, 2009, Nr. 77-3170.

⁴⁸ Nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės 2008 m. gegužės 29 d. ataskaita Nr.VA-P-10-1 „Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas“. [žiūrėta 2010 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: http://www.vkontrole.lt/audito_ataskaitu_paiaskal.php

Dėl finansų krizės didėjantis nedarbas blogina darbo netekusių asmenų materialinę būklę, o kylančios nedarbo problemos riboja valstybės finansinius išteklius, reikalingus nedarbo pasekmėms švelninti, todėl būtina kuo efektyviau naudoti lėšas, skiriamas nedarbo problemoms spręsti. Svarbu bedarbiams nedarbo socialinio draudimo išmokai gauti sudaryti tokias teises sąlygas, kurios užtikrintų jų socialinę apsaugą ir skatintų aktyviai dalyvauti darbo rinkoje.

2010 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo laikinosios Valstybinio socialinio draudimo įstatymo⁵⁰ pataisos, kuriomis siekiama didinti užimtumą ir mažinti itin išaugusį nedarbą šalyje. Vadovaujantis valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4, 5, 7, 8 straipsnių pakeitimų ir papildymo įstatymu⁵¹ buvo patvirtintas asmenų, įsidarbinusių pagal darbo sutartį pirmą kartą, valstybinio socialinio draudimo tvarkos aprašas⁵². Aprašas nustato asmenų, įsidarbinusių pagal darbo sutartį pirmą kartą laikotarpiu nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d. iki 2012 m. liepos 31 d. valstybinio socialinio draudimo sąlygas ir duomenų pateikimą Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniams skyriams. Vadovaujantis aprašu, nuo naujam darbo rinkos dalyviui priskaičiuoto darbo užmokesčio už laikotarpį, kai draudžiama ne visomis socialinio draudimo rūšimis, bus skaičiuojamos valstybinio socialinio draudimo įmokos tik apraše nustatytoms valstybinio socialinio draudimo rūšims: ligos ir motinystės socialiniam draudimui, nedarbo socialiniam draudimui, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniam draudimui ir sveikatos draudimui. Jeigu naujam darbo rinkos dalyviui priskaičiuotas darbo užmokestis per mėnesį viršija 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydį, skaičiuojamos socialinio draudimo įmokos visoms valstybinio socialinio draudimo rūšims.

Įprasta, jog pagal Valstybinio socialinio draudimo įstatymą asmenys, dirbantys pagal darbo sutartį, privalomai draudžiami pensijų, ligos ir motinystės, nedarbo, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu bei sveikatos draudimu, o bendras socialinio draudimo įmokų dydis siekia beveik 32 procentus. Tuo tarpu įsigaliojusios laikinosios Valstybinio socialinio draudimo pataisos numato, jog dirbantys pagal darbo sutartis asmenys, kurie pagal darbo sutartį įsidarbina pirmą kartą ir kurių darbo užmokestis neviršija 3 minimaliųjų mėnesinių algų dydžio, ne daugiau kaip

⁵⁰ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 171-6295.

⁵¹ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4, 5, 7, 8 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2010-07-20, Nr. 86-4517.

⁵² Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. rugsėjo 3 d. įsakymas Nr. V-361 „Dėl Asmenų, įsidarbinusių pagal darbo sutartį pirmą kartą, valstybinio socialinio draudimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2010-09-09, Nr. 106-5504

vienus jų darbo metus (skaičiuojant nuo įsidarbinimo pirmą kartą pradžios ir sumuojant darbo laikotarpius) pensijų socialiniu draudimu privalomai nedraudžiami.

Tam, kad darbdaviui nereikėtų darbuotojo privalomai drausti pensijų socialiniu draudimu, būtinos visos šios sąlygos:

1) Asmuo privalo būti įdarbintas pirmą kartą. Tai reiškia, kad aptariama mokestinė lengvata taikoma tik tokiems darbuotojams, kurie niekada nėra turėję darbo teisinių santykių, t. y. nėra dirbę pagal darbo sutartį. Kartu pažymėtina ir tai, kad pagal Valstybinio socialinio draudimo įstatymą pagal darbo sutartį įsidarbinusiais pirmą kartą asmenimis laikomi tie asmenys, kurie pagal darbo sutartį įsidarbina ne anksčiau kaip nuo 2010 m. rugpjūčio 1 d., t. y. įsigaliojus įstatymo pataisoms.

2) Darbuotojo darbo užmokestis ne gali viršyti trijų minimaliųjų mėnesinių algų dydžio. Tai reiškia, kad visu šios mokestinės lengvatos taikymo laikotarpiu apdraustojo darbuotojo darbo užmokestis negali būti didesnis negu 2400 litų.

Pažymėtina, kad aptariama lengvata darbdaviai gali pasinaudoti ne ilgiau kaip vienerius darbuotojo darbo metus, skaičiuojant nuo įsidarbinimo pirmą kartą pradžios ir sumuojant darbo laikotarpius. Svarbiausia, kad susumuoti darbo laikotarpiai neviršytų 365 kalendorinių dienų, kadangi suėjus metų laikotarpiui darbdavys už draudžiamą darbuotoją socialinio draudimo įmokas, įskaitant ir pensijų socialinį draudimą, privalės mokėti įprasta tvarka.

Taigi darbdaviai, pasinaudoję šia mokestine lengvata, vienerius metus yra atleidžiami nuo prievolės mokėti didžiausią - net 23,3 procento pensijų socialinio draudimo įmoką. Vadinas, darbdavio mokestinė našta ženkliai sumažėja. Vis dėlto reikia atkreipti dėmesį į tai, kad darbdaviai, norėdami maksimaliai išnaudoti aptartą mokestinę lengvatą, neturėtų ilgai delsti, kadangi Valstybinio socialinio draudimo įstatymo pataisos yra laikinos ir galios tik iki 2012 m. liepos 31 d.

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

Viena pagrindinių aktyvios darbo rinkos politikos priemonių buvo ir išlieka profesinis mokymas. Pagrindinis aktyvios darbo rinkos politikos aspektas, kurio svarba nekinta keičiantis ekonominei padėčiai, yra dėmesys nuolatiniam įgūdžių ir kompetencijos atnaujinimui. Darbo rinkos lankstumas ir užimtumo garantijos, kurių reikia norint sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų, iš esmės galimos tik užtikrinus, kad visi piliečiai įgytų bendruosius gebėjimus ir visą gyvenimą tobulintų savo įgūdžius.

Mokantis visą gyvenimą ugdomas kūrybiškumas, remiamos inovacijos ir atsiranda galimybė visapusiškai dalyvauti ekonominiame ir socialiniame gyvenime.

Švietimas ir mokymas yra esminiai ekonominių bei socialinių pokyčių veiksniai. Dabar privalomi žodžiai yra mokymasis visą gyvenimą, besimokanti organizacija ir besimokanti visuomenė. Esminė diskusijų ašimi tapo mokymasis. Visi suprantame, kad kasdienis mokymasis vyksta darbovietėje, namuose, grupėmis ir individualiai, ne tik formalaus ugdymo vietose. Taigi jei sutiksime, kad žinios yra šiuolaikinės ekonomikos varomoji jėga, tokiu atveju jos degalai yra mokymasis. Dėl to mokymasis visą gyvenimą yra didžiulis šio naujojo amžiaus iššūkis tiek asmenims, tiek organizacijoms (organizacijoms, kurios mokosi)⁵³.

Mokymasis visą gyvenimą iš tiesų yra ir viena sudedamųjų Europos užimtumo strategijos dalių. Dažnai reikia specialių pastangų, kad perėjimas nuo neužimtumo prie užimtumo ir (arba) nuo vienos darbo sutarties rūšies prie kitos būtų sklandesnis, nuolat atnaujindamas įgūdžius darbuotojas galėtų tapti lankstesnis savo gebėjimų atžvilgiu. Atskirtiesiems nuo darbo rinkos asmenims labai reikia profesinio mokymo, kadangi, arba jų mokyklinio išsilavinimo nepakanka, arba dėl to, kad jie ilgą laiką nebuvo darbo rinkoje ir nebegali veiksmingai pasinaudoti savo išsilavinimu. Taigi, viena pagrindinių aktyvios darbo rinkos politikos priemonių buvo ir išlieka profesinis mokymas. Profesinio mokymo priemonės tikslas – didinti praradusių darbą asmenų gebėjimus, siekiant užimtumo, įtraukiant juos į profesinio mokymo ir perkvalifikavimo programas, atitinkančias darbdavių reikalavimus, bei skatinant motyvaciją dirbti. Tikimasi, kad kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas užtikrina didesnes darbuotojų galimybes prisiderinti prie besikeičiančių darbo rinkos poreikių, kurių kaita ypatingai pasireiškia įmonėms restruktūrizuojant, racionalizuojant gamybos ir valdymo procesus.

Tendencijos darbo rinkoje rodo, kad kvalifikuoto darbo paklausa darbo rinkoje ženkliai viršija nekvalifikuoto darbo paklausą. Darbdaviai kelia vis aukštesnius reikalavimus darbuotojų kvalifikacijai ir praktiniams įgūdžiams. Šiandien pramonės ir paslaugų sektoriui reikia aukštos kvalifikacijos technikos specialistų, naujų įrengimų operatorių, aukštos kvalifikacijos darbininkų. Dėl to atsiranda neatitikimas tarp darbo rinkos poreikių ir profesinio mokymo organizavimo sistemos galimybių juos tenkinti. Tuo tarpu didelė dalis bedarbių nėra pasirengę konkuruoti darbo rinkoje. Kaip jau minėta, pastaruoju metu bedarbių skaičius didėja, jie, net ir turėdami profesinę kvalifikaciją, stokoja praktinių įgūdžių, bendrųjų gebėjimų, o jų kvalifikacija neatitinka darbo rinkos

⁵³ CARNEIRO, R. Naujos žinios, naujas mokymasis ir vertės kūrimas (Ariadnės siūlas). 2009. [žiūrėta 2010 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: http://www.elearningeuropa.info/directory/index.php?page=doc&doc_id=7013&doclng=11

poreikių bei darbdavių reikalavimų. Akivaizdu, kad žmogus, turintis profesinę kvalifikaciją, atitinkančią darbo rinkos poreikius, gebėjimus bei praktinius įgūdžius, įvaldęs informacines technologijas, gebantis bendrauti, palaikyti gerus tarpasmeninius santykius yra labiau vertinamas. Taigi, esama glaudaus ryšio tarp žmogaus turimų profesinių žinių bei praktinių įgūdžių, bendrųjų gebėjimų ir tikimybės gauti darbą, atitinkantį profesinius interesus, konkuruoti darbo rinkoje bei visaverčiai dalyvauti visuomenės gyvenime.

Problemos esmė:

1) Nedarbas pirmiausia palietė nekvalifikuotus ir žemos kvalifikacijos, aukštojo išsilavinimo neturinčius darbuotojus ir darbininkus. Tačiau, net ir turint gerus įgūdžius, darbdaviai dažnai ieško visai kitokio profilio darbuotojo, todėl reikia geresnio tarpdalykinių ir konkrečios srities įgūdžių derinio. Lietuvoje, gilėjant krizei, padidėjo ir vidurinės grandies vadybininkų ir vadovų atleidimų.⁵⁴ Šiuo metu trečdalis darbingo amžiaus europiečių oficialiai nėra įgiję ar turi mažai profesinių įgūdžių. Dėl to šie žmonės turi 40% mažiau galimybių įsidarbinti nei tie, kurių kvalifikacija yra vidutinio lygio. Net trys iš penkių per 2010 m. vasarį Lietuvos darbo biržoje įregistruotų jaunesnių kaip 25 metų amžiaus bedarbių neturi profesinio pasirengimo. Beveik 38 proc. darbo biržoje registruoto jaunimo neturi darbinės praktikos.⁵⁵ Todėl didžioji dalis jaunimo gali konkuruoti tik dėl nekvalifikuoto darbo.

2) Itin kvalifikuotų asmenų įsidarbinimo procentas visoje ES siekia 84%, vidutiniškai kvalifikuotų – 70%, mažai kvalifikuotų – 49%.

3) Žemos kvalifikacijos asmenims yra mažiau galimybių atnaujinti savo įgūdžius ir įsitraukti į tęstinį mokymą.

4) Bendrovėms, kurios apmoko darbuotojus, veiklos nutraukimo galimybė yra 2,5 mažesnė nei toms, kurio to nedaro.

5) Švietimo sistemos, kurios visiems suteiktų tinkamus įgūdžius, galėtų ilgesnėje perspektyvoje padidinti BVP net 10%.⁵⁶

Ekspertai pateikia tokias rekomendacijas kvalifikacijų trūkumo problemai spręsti:

⁵⁴ Lietuvos Respublikos ūkio ministerija. Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita. 2009. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą:

http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2009/lt_nrp_lt.pdf

⁵⁵ Lietuvos darbo birža // Lietuvos darbo rinka, 2010/02. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2893/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202010-02.pdf>

⁵⁶ Europos Komisijos informacija. Ekspertai ragina darbo rinkos dalyvių nelaukti sudėjus rankų. 2010-02-04. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą:

http://iz.euro.lt/go.php/lit/Ekspertai_ragina_darbo_rinkos_dalyviu_ne/1861

- 1) Geriau skatinti darbdavius ir potencialius darbuotojus atnaujinti savo įgūdžius; investuoti į įgūdžius reikėtų daug, kūrybiškai, o ne tik finansiškai;
- 2) Atverti švietimo ir profesinio mokymo įstaigas naujovėms, darbdavių ir besimokančiųjų poreikiams; formuoti mokymo programas, kurios būtų orientuotos į konkrečius mokymosi rezultatus;
- 3) Siūlyti labiau darbo rinkai pritaikytas kvalifikacijas;
- 4) Geriau planuoti būsimą kvalifikacijų poreikį.⁵⁷

Labai svarbus aspektas – įmonių ir mokymo įstaigų bendradarbiavimo skatinimas. Profesinis rengimas be darbdavio dalyvavimo nėra adekvatus darbo rinkos poreikiams ir iš principo yra ydingas. Įmonių bendradarbiavimas ne tik su profesinėmis, bet ir su kitomis mokymo įstaigomis leistų užtikrinti rengiamų specialistų atitiktį darbo rinkos poreikiams ir pagreintų švietimo sistemos persiorientavimą prie darbo rinkos poreikių.⁵⁸

Visos šios sritys tarpusavy susijusios: reikia imtis visų veiksmų iškart, ir už juos turi būti atsakingos visos suinteresuotosios šalys. Ekonomikos nuosmukis reikalauja skubiai pertvarkyti švietimo ir mokymo sistemas, daugiau investuoti į darbo jėgos kvalifikacijos kėlimą ir geriau užtikrinti išsilavinimo, kvalifikacijos ir darbo rinkos poreikių atitiktį ir didesnį judumą. Pavyzdžiui, profesinis judumas yra labai svarbi profesinio gyvenimo dalis: darbuotojai gali pakeisti darbą, išeiti dirbti kitam darbdaviui arba būti paaukštinti pareigose. Šalys, kurių gyventojai dažniau pereina dirbti kitam darbdaviui, paprastai turi bendrų bruožų: tokioms šalims paprastai yra būdinga lankstesnė ir liberalizuota socialinė apsauga bei darbo tvarka. Pagal šią tvarką darbo vietos yra mažiau apsaugotos, tačiau darbuotojams neretai teikiama geresnė socialinė apsauga ir taikoma aktyvios darbo rinkos politika. Tokioje aplinkoje piliečiai jaučiasi laisvesni ir saugesni, todėl nebijo palikti savo darbovietės ir ieškoti naujo darbo. Tokios tvarkos pavyzdys yra Danija. Paklausus respondentų apie jų galimybes rasti naują darbą, jeigu jie būtų atleisti, įvairiose Europos šalyse gauti labai skirtingi atsakymai. Pavyzdžiui, Prancūzijoje, kur veikia griežti užimtumo apsaugos teisės aktai, darbuotojai nurodė, jog jų galimybės yra labai mažos, o Danijoje, kur užimtumo apsaugos teisės aktai yra švelnesni, darbuotojai sako turį daug

⁵⁷ Europos Komisijos informacija. Ekspertai ragina darbo rinkos dalyvių nelaukti sudėjus rankų. 2010-02-04. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą:

http://iz.euro.lt/go.php/lit/Ekspertai_ragina_darbo_rinkos_dalyviu_ne/1861

⁵⁸ Mokslinio tyrimo darbas. Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008-2015 metams. Darbo ataskaitos projektas. Kaunas, 2007. http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/Darbo%20rinkos%20analize_studija%2020080114%20redaguotaUkM.in.doc

galimybių.⁵⁹ Tai parodo, kad veiksminga aktyvi darbo rinkos politika ir dinamiškos darbo rinkos didina žmonių saugumo jausmą.

Nors tam tikro masto profesinis judumas paprastai yra laikomas teigiamu reiškiniu, tačiau savanorišką judumą reikia skirti nuo priverstinio judumo. Kai kurie darbuotojai yra mažiau apsaugoti nuo priverstinio darbo keitimo: dažniau atleidžiami menko išsilavinimo žmonės ir sunkiosios pramonės darbuotojai. Jaunesni (25–34 metų amžiaus) darbuotojai dažniau yra priversti išeiti iš darbo, nes baigiasi jų darbo sutarties laikotarpis, o 55–64 metų amžiaus darbuotojai yra dažniau atleidžiami arba turi išeiti į pensiją dėl sveikatos problemų.⁶⁰

Šioje srityje Lietuva susiduria su daugeliu struktūrinių sunkumų. Nuolat tobulinami užimtumo rėmimą reglamentuojantys teisės aktai, tačiau rezultatai iki šiol gaunami ne visada tokie, kurių laikoma, todėl būtina dar daug nuveikti, daugiausia dėmesio skiriant augimą skatinančiai politikai (švietimo, inovacijų) formuoti.

Užimtumo rėmimo įstatymo 23 straipsnyje nustatyta, kad:

1. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinį mokymą reglamentuoja šis ir Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas⁶¹.

2. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas organizuojamas siekiant suteikti kvalifikaciją arba (ir) įgyti kompetencijų, jei tai reikalinga įsidarbinant.

3. Šis profesinis mokymas vykdomas pagal formaliojo profesinio mokymo programas, įtrauktas į Studijų ir mokymo programų registrą, taikant Vyriausybės tvirtinamą Mokymo lėšų skaičiavimo vienam asmeniui metodiką ir socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamą Ūkio lėšų skaičiavimo vienam asmeniui metodiką, taip pat neformaliojo profesinio mokymo programas (straipsnio 3 dalis įsigaliojo nuo 2010 m. balandžio 1 d.).

4. Šis profesinis mokymas pagal programas, kurios suteikia kvalifikaciją darbui pasitelkiant technologijas ir nėra įtrauktos į Studijų ir mokymo programų registrą, gali būti organizuojamas ir kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse pagal šių šalių

⁵⁹ Europos Bendrijų Komisijos Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų. Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0359:LT:HTML>

⁶⁰ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound). Gyvenimas ir darbas Europoje. 2007. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/90/lt/1/EF0890LT.pdf>

⁶¹ Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas // Valstybės žinios, 1997, Nr. 98-2478.

galiojančius teisės aktus, įgyvendinant projektus, finansuojamus iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų.

5. Bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką, už ne ilgesnį, negu yra nustatyta mokymo programose, mokymosi laikotarpį mokama 0,7 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio mokymo stipendija. Bedarbio pasirinkimu mokymo stipendijos dydis prilyginamas nedarbo socialinio draudimo išmokos dydžiui, galiojančiam mokymo pradžios dieną. Mokymo stipendijos dydis, prilygintas nedarbo socialinio draudimo išmokai, mokymosi metu nustatomas ir apskaičiuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymu. Pasibaigus mokymo stipendijos, prilygintos nedarbo socialinio draudimo išmokai, trukmei, bedarbiui toliau mokama 0,7 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio mokymo stipendija.

6. Bedarbiams ir išpėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams apmokamos kelionės į mokymo vietą ir atgal išlaidos bei apgyvendinimo išlaidos.

7. Asmeniui, be svarbios priežasties nutraukusiam profesinį mokymą, 6 mėnesius nuo profesinio mokymo nutraukimo dienos nevykdoma darbo paieška ir nesiūloma dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Asmeniui, po profesinio mokymo pabaigos per 6 mėnesių laikotarpį be svarbios priežasties atsisakiusiam teritorinės darbo biržos jam siūlomo tinkamo darbo, 6 mėnesius nuo atsisakymo dienos nesiūloma dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. Svarbiomis priežastimis laikoma asmens liga, šeiminės aplinkybės, persikėlimas nuolat gyventi į kitą gyvenamąją vietovę šalies viduje ar kitoje valstybėje.

Pagal iki 2009 m. liepos 31 d. galiojusią Užimtumo rėmimo įstatymo redakciją mokymosi stipendija neretai siekė vieną Vyriausybės nustatytos minimalios mėnesinės algos (toliau vadinama – MMA) dydį, nuo kurio neatskaitomi mokesčiai. Įstatymas nustatė mokymosi stipendiją – 0,7 MMA dydžio, kai profesinis mokymas mokymasis trunka iki 3 mėnesių ir 1 MMA dydžio, kai mokymasis trunka ilgiau nei 3 mėnesius. Be to, bedarbiams, turintiems teisę į nedarbo socialinio draudimo išmoką, mokymosi metu jos mokėjimas nebuvo nutraukiamas. Profesiniu mokymu naudojamos kaip lengvesnė ir mažiau įpareigojanti alternatyva darbui, už kurią mokamas tik minimalus darbo užmokestis. Kadangi išmokos besimokantiems bedarbiams dažnai užtikrina didesnes pajamas, nei pajamos, kurias gavo dirbantieji už MMA dydžio darbo užmokestį, dalis bedarbių mokymosi metu gaunamas išmokas vertino kaip patrauklų pragyvenimo šaltinį, nesiedami mokymo su įsidarbinimo galimybių didinimu. Be to, neretai pasitaikydavo atvejai, kai bedarbiai be pateisinamos priežasties nutraukdavo profesinį mokymą ar po

mokymo atsisakydavo teritorinės darbo biržos siūlomo darbo pagal įgytą profesiją. Sankcijos bedarbiams, be svarbios priežasties nutraukusiems profesinį mokymą ar atsisakiusiems darbo pagal profesinio mokymosi metu įgytą profesiją, netaikytos. Tai mažino profesiniam mokymui skiriamų lėšų panaudojimo efektyvumą ir blogino mokymo kokybę.

Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė, atlikdama darbo rinkos politikos priemonių sistemos auditą, 2008 m. gegužės 29 d. valstybinio audito ataskaitoje Nr.VA-P-10-1 „Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas“ pateikė rekomendacijas darbo rinkos politikos priemonių sistemai tobulinti. Šioje ataskaitoje rekomenduojama sumažinti mokymosi stipendijos dydį.

Todėl buvo priimti Nedarbo socialinio draudimo ir Užimtumo rėmimo įstatymų pakeitimai, kuriais siekiama skatinti bedarbius aktyviau dalyvauti darbo rinkoje, t. y., kad profesinio mokymo organizavimas būtų siejamas su įsidarbinimu, tikėtasi, jog mokymosi stipendijos dydžio sumažinimas bei atsakomybės už įsidarbinimą po mokymosi padidėjimas leis užtikrinti, kad mokymui skiriamos lėšos bus efektyviau naudojamos, nes sumažės dalis bedarbių dalyvaujančių profesiniame mokyme tik dėl mokymosi metu gaunamų išmokų. Didesnė bedarbių atsakomybė, dalyvaujant profesiniame mokyme taip pat gali pagerinti mokymosi kokybę.

Šios aktyvios užimtumo politikos priemonės, efektyvumą galima šiomis priemonėmis:

- 1) didinti mokymo programų įvairovę pagal realųjį poreikį (atsižvelgiant į profesinio orientavimo specialistų rekomendacijas bei potencialių profesinio mokymo dalyvių pageidavimus);
- 2) kaimiškųjų šalies teritorijų bedarbiams, profesinį mokymą derinant su žemės ūkio darbų sezoniškumu;
- 3) darbo rinkos profesinį mokymą organizuoti modulinio principu, suteikiant galimybę mokymosi laiką derinti su asmens užimtumu; dalį teorinio mokymo pagal galimybes organizuoti bendruomenės socialinės raidos centruose „atvirų paskaitų“ principu, tokiu būdu siekiant įtraukti neapsisprendusius asmenis bei asmenis, kurie dėl užimtumo neformalizuoja savo dalyvavimo, bei tuos, kurie rinkęsi tik kai kuriuos mokymo modulius bei atskirus jiems aktualius užsiėmimus;

- 4) ištirti darbo rinkos profesinio mokymo ir remiamojo įdarbinimo priemonių derinimo galimybę dualinio mokymo principu, tuo pačiu pailginant remiamą darbo įgūdžių įgijimo trukmę.⁶²

Be kita ko, pažymėtina, kad atlikti tyrimai⁶³ rodo, jog darbuotojų kvalifikacijai ateityje didelės įtakos turės ūkio šakų modernizacija, kuri vis spartėja, bei tarptautinė konkurencija. Sudėtingų technologijų diegimas kelia naujų reikalavimų mokymo ar studijų programų turiniui ir ypač kokybei. Tarptautinė konkurencija verčia tobulinti organizacines sistemas ir gerinti vadybines žinias. Nors gebėjimų kaitą sudėtinga prognozuoti, tačiau kai kurias tendencijas įvertinti galima. Jau dabar aiški didėjanti specialistų, gebančių diegti naujas technologijas, paklausa. Remiantis sektorių tyrimų rezultatais, specialistams bus ypač svarbūs technologijų bei technologinių procesų išmanymo gebėjimai. Taip pat akcentuojamos kokybės srities žinios. Mokėjimas dirbti nauja įranga labai aktualus kvalifikuotiems darbininkams. Profesinio mokymo sistema turėtų orientotis į išsimokslinusių, gebančių išmokyti dirbti sudėtingomis technologijomis, darbuotojų rengimą visose grandyse.

Ekonominiu sunkmečiu darbdaviai sumažino išlaidas, skirtas darbuotojų mokymui ir kvalifikacijos kėlimui: darbdavių lėšomis per 2009 metus tęstinio profesinio mokymo programas baigė 4381 asmuo (30,0 proc. visų dalyvių), tai 55,7 proc. mažiau negu per tą patį 2008 m. laikotarpį. ES ir tarptautinių projektų lėšomis mokyme dalyvavo 1480 asmenų (10,0 proc.), darbo biržos lėšomis apmokėtų bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų skaičius sudaro 25 proc. visų darbo rinkos mokymo centrų profesinį mokymą baigusiu dalyvių. 2009 metais 63,3 proc. tęstinio profesinio mokymo programas baigusiu suaugusiųjų yra darbingi 25-54 m. amžiaus gyventojai, 5,7 proc. – vyresni nei 55 m. asmenys ir daugiau kaip ketvirtadalį (31,0 proc.) sudaro jaunimas iki 25 metų Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos profesinio mokymo informacinės rinkmenos duomenimis 2009 metais darbo rinkos mokymo centruose tęstinio profesinio mokymo programas baigė 4340 moterų, tai sudaro 27,8 proc. mokymo dalyvių. Tęstinį profesinį mokymą baigė 3563 dalyviai buvo priskirtini socialiai pažeidžiamų gyventojų grupėms – tai sudaro 22,8 proc. visų profesinio mokymo dalyvių. 2009 m. tęstinio profesinio mokymo programas baigė 20,6 procentais mažiau socialiai pažeidžiamų asmenų negu per tą patį 2008 m. laikotarpį, ilgalaikiai bedarbiai sudarė 40 proc. socialiai pažeidžiamų mokymo

⁶² ANDRIUŠAITIENĖ, D. Depresinių šalies regionų darbo rinkos plėtra. Daktaro disertacija. Vilnius. Technika, 2007, p. 148.

⁶³ Profesinio mokymo metodikos centras. Gebėjimų paklausa ir pasiūlos stebėseną: veiklos ir švietimo rodiklių analizės ataskaita. 2008. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: http://www.kpmc.lt/Skelbimai/SEK_LT/gebejimu%20paklausos%20ir%20pasiulos%20stebesena-vid%20final.pdf

dalyvių, darbingi asmenys, vyresni kaip 50 metų – 50,0 proc., nėščios moterys ir auginantys vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų – 5,1 proc.; neįgalieji – 3,0 proc. socialiai pažeidžiamų mokymo dalyvių.⁶⁴

Apibendrinant galima teigti, kad darbo rinkos profesinis mokymas – viena iš reikšmingiausių priemonių, orientuotų į ilgalaikį poveikį pamatiniams ekonominiams veiksniams, šiuo atveju – į darbo veiksnio (darbo jėgos) kvalifikacijos tobulinimą. Pažymėtina ir tokia profesinio mokymo socialinė nauda - tai mokyme dalyvavusių asmenų pasitikėjimo savimi padidėjimas, pagerėjęs savęs vertinimas, socialinių ryšių plėtojimas, aukštesnės kvalifikacijos suteiktas didesnis saugumo jausmas ir drąsa žiūrėti į ateitį bei savo galimybes darbo rinkoje. Darbo rinkos profesinis mokymas prisideda prie darbo jėgos suvokimo, jog šios investicijos (į gebėjimus) atneša ir didžiausią pasitenkinimą, ir naujas bei tvirtesnes galimybes darbo rinkoje.

2.3. Remiamasis įdarbinimas

Užimtumo rėmimo įstatymo 24 straipsnio 1 dalyje numatytos šios remiamojo įdarbinimo priemonės: 1) įdarbinimas subsidijuojant; 2) darbo įgūdžių įgijimo rėmimas; 3) darbo rotacija; 4) viešieji darbai.

Igyvendinant Užimtumo rėmimo įstatymo 24 straipsnio 1 dalies 1–3 punktuose nurodytas priemones (įdarbinimas subsidijuojant; darbo įgūdžių įgijimo rėmimas; darbo rotacija), darbdaviams, įdarbinusiems teritorinės darbo biržos siūstus asmenis, mokama subsidija darbo užmokesčiui, nurodytam įdarbinto asmens darbo sutartyje, ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms iš dalies kompensuoti (toliau – subsidija darbo užmokesčiui). Jeigu įdarbinto asmens darbo sutartis sudaryta ne visam darbo laikui arba jis dirbo ne visą mėnesio darbo laiką, subsidijos darbo užmokesčiui dydis skaičiuojamas už faktiškai dirbtą laiką pagal apskaičiuotą ar darbo sutartyje nustatytą valandinį atlygį. Subsidijos darbo užmokesčiui dydis negali viršyti dviejų Vyriausybės patvirtintų minimaliosios mėnesinės algos dydžių. Subsidijos darbo užmokesčiui dydis, kai įdarbinami šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje nurodyti asmenys, apskaičiuojamas procentais nuo įdarbinto asmens darbo užmokesčio ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokos lėšų:

⁶⁴ Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2009 m. veiklos ataskaita, patvirtinta Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos direktoriaus 2010 m. sausio 29 d. įsakymu Nr. V(4)-28. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: http://www.ldrmt.lt/assets/LDRMT_2009%20metu%20veiklos%20ataskaita.pdf

1) 75 procentai apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis; 75 procentai apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami asmenys, nurodyti šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1 punkte

2) 60 procentų apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;

3) 50 procentų apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami asmenys, nurodyti Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 3–15 punktuose, ir įspėti apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojai.

Darbo ieškantiems asmenims vienu metu gali būti taikoma tik viena iš minėtų remiamojo įdarbinimo priemonių.

Darbo rotacija organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais, kai darbuotojus laikinai pakeičia darbo ieškantys asmenys.

Subsidijos darbo užmokesčiui, mokamos darbo rotaciją organizuojantiems darbdaviams, kurie darbo rotacijos metu įdarbina teritorinės darbo biržos siūstus darbo rinkoje papildomai remiamais laikomus asmenis, dydis apskaičiuojamas vadovaujantis Užimtumo rėmimo įstatymo 24 straipsnio 2 dalies nuostatomis. Darbdaviams, įdarbinusiems bedarbius, kurie nepriskiriami prie Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje nurodytų asmenų, mokamos subsidijos darbo užmokesčiui dydis apskaičiuojamas vadovaujantis šio įstatymo 24 straipsnio 2 dalies nuostatomis ir sudaro 40 procentų įdarbinto asmens darbo užmokesčio ir šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų lėšų.

Esant dideliame nedarbui ir trūkstant darbo vietų išauga viešųjų darbų svarba. Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnis numato, kad viešieji darbai organizuojami siekiant suteikti galimybę darbo ieškantiems asmenims užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų ir sudaryti sąlygas laikinai įsidarbinti ekonominių sunkumų patiriančių įmonių darbuotojams. Viešieji darbai gali būti organizuojami šiems teritorinėje darbo biržoje įsiregistravusiems asmenims: 1) bedarbiams; 2) įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams; 3) bendrojo lavinimo mokyklų ir profesinio mokymo įstaigų mokiniams jų atostogų metu; 4) darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo laiką ekonominių sunkumų patiriančiose įmonėse.

Minėtame Užimtumo rėmimo įstatymo 2, 4, 8, 24, 25, 26, 28, 32, 35 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatyme buvo patikslintos viešųjų darbų organizavimo sąlygos. Siekiant suteikti prioritetą darbo vietoms išsaugoti ekonominius sunkumus patiriančių įmonių darbuotojams, kitaip apibrėžta viena iš tikslinių asmenų, galinčių dalyvauti

viešuosiuose darbuose grupių. Viešuosiuose darbuose dabar gali dalyvauti darbuotojai, dirbantys ne visą darbo laiką ir ne visose įmonėse, bet tik patiriančiose ekonominius sunkumus.

Viešieji darbai – tai laikino pobūdžio darbai, Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintame Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos apraše⁶⁵ nustatytais sąlygomis ir tvarka atliekami įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, teikiantys socialinę naudą vietos bendruomenei, padedantys palaikyti ir (ar) plėtoti vietos bendruomenės socialinę infrastruktūrą, taip pat viešieji darbai, atliekami ekonominių sunkumų patiriančiose įmonėse, siekiant išsaugoti jose darbo vietas.

Viešieji darbai suteikia bedarbiams laikiną užimtumą, sudaro galimybę užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų, mažina socialinei paramai reikalingų lėšų poreikį. Ypač viešieji darbai svarbūs teritorijose, kuriose nedarbas itin didelis. Finansuojant viešuosius darbus subsidijas darbo užmokesčiui moka darbo birža (60 proc.) ir savivaldybė (40 proc.).

Įgyvendinant savivaldybės patvirtintą viešųjų darbų programą, kurios metu vykdomos savarankiškos savivaldybių funkcijos, savivaldybė iš savo biudžeto darbdaviams skiria nuo 20 iki 50 procentų, o teritorinės darbo biržos – nuo 50 iki 80 procentų šio straipsnio 8 dalyje nurodytos subsidijos darbo užmokesčiui.

Įgyvendinant teritorinių darbo biržų patvirtintus viešųjų darbų projektus socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatytose teritorijose, kuriose bedarbių dalis, skaičiuojant nuo darbingo amžiaus gyventojų, yra didesnė negu vidutiniškai šalyje, ekonominių sunkumų patiriančiose įmonėse, numatytus paraiškose Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo paramai gauti, teritorinės darbo biržos moka darbdaviams 100 procentų, o įgyvendinant nurodytus šio straipsnio 5 dalies 4 punkte – 50 procentų šio straipsnio 8 dalyje nurodytos subsidijos darbo užmokesčiui.

Nustatytas viešųjų darbų reglamentavimas, tikėtina, sudarys palankesnės sąlygas bedarbiams įsidarbinti, o ekonominių sunkumų turintiems darbdaviams – išlaikyti esamas darbo vietas, įgyvendinant viešųjų darbų projektus.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymas Nr. A1-499 „Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2009-08-18, Nr. 98-4133.

2.4. Parama darbo vietoms steigti

Užimtumo rėmimo įstatymo 29 straipsnyje numatyta parama darbo vietoms steigti, kurią sudaro: 1) darbo vietų steigimo subsidijavimas; 2) vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas; 3) savarankiško užimtumo rėmimas.

Nurodyta parama teikiama darbdaviams šio Užimtumo rėmimo įstatymo 30–32 straipsniuose nurodytais atvejais ir nustatyta tvarka, mokant darbdaviams subsidiją darbo vietoms steigti. Subsidijos darbo vietoms steigti dydis vienai darbo vietai steigti negali viršyti 40 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių sumos. Darbdaviai privalo apmokėti ne mažiau kaip 35 procentus (už kiekvieną neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas sunkus neįgalumo lygis ar neviršijantis 25 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. – I grupės invalidą), – 20 procentų; už neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas vidutinis neįgalumo lygis ar 30–40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. – II grupės invalidą), – 30 procentų) darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų ir įsteigtą (pritaikytą) darbo vietą išlaikyti ne mažiau kaip 36 mėnesius nuo teritorinių darbo biržų siūstų asmenų įdarbinimo. Darbdavys savo sprendimu gali nustatyti didesnę nuosavų lėšų dalį, negu nurodyta šioje dalyje. Panaikinus tokią darbo vietą, darbdaviai turi teritorinei darbo biržai grąžinti:

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

2) 80 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama 13–24 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo);

3) 50 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama 25–36 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo).

Darbo vietai steigti ir bedarbiui įdarbinti vienu metu gali būti taikomas tik vienas iš nurodytų paramos būdų.

Neįgaliųjų dalyvavimas aktyviose darbo rinkos priemonėse padeda jiems neprarasti ryšių su darbo rinka ir visuomene. Darbo vietų steigimo subsidijavimas organizuojamas darbingo amžiaus neįgaliųjų, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis, registruotų teritorinėje darbo biržoje darbo ieškančiais asmenimis, ir Užimtumo rėmimo įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 2 ir 3 punktuose nurodytų asmenų (darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis; darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis), teritorinėje darbo biržoje

registruotų bedarbiais, neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas (pritaikant esamas prie neįgaliųjų negalios) darbo vietas.

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas organizuojamas bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas darbo vietas.

Parama darbo vietoms steigti, įgyvendinant vietinių užimtumo iniciatyvų projektus, teikiama smulkiojo ir vidutinio verslo subjektams, nurodytiems Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatyme⁶⁶, ir įmonėms ar viešosioms įstaigoms, kuriose mažiau kaip pusę balsų dalininkų susirinkime turi valstybės, savivaldybių institucijos, taip pat įstaigos ir valstybės ar savivaldybių įmonės.

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai įgyvendinami Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos nustatytoje savivaldybių (seniūnijų) teritorijose, kuriose bedarbių dalis, skaičiuojant nuo darbingo amžiaus gyventojų, projektų įgyvendinimo laikotarpiu yra didesnė negu vidutiniškai šalyje, nedarbo pasekmėms švelninti.

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai – specialūs projektai, skirti užimtumo didinimui aukščiausio nedarbo šalies teritorijose, kurių sąrašas tvirtinamas kasmet pagal vidutinio metinio registruotų bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų santykio rodiklių reikšmes teritorinių darbo biržų aptarnaujamose zonose. Šios programos tikslas – parama steigiant naujas darbo vietas atskirose savivaldybių (seniūnijų) teritorijose bedarbiams neterminuotai įdarbinti, telkiant vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangas didinti gyventojų užimtumą. Pirmiausia – tai parama iniciatyviausios verslumo kompetencija pasižyminčios darbo jėgos daliai – darbdaviams, palaikant jų iniciatyvumą ir aktyvumą, kai dėl įvairių priežasčių jie neturi kitos galimybės realizuoti ar plėtoti savo verslo projektų. Vietinių užimtumo iniciatyvų programos įgyvendinimo tvarka nuolat (kasmet) peržiūrima, atnaujinama, atsižvelgiant į situacijos darbo rinkoje pokyčius, projektų rengėjų bei projektų įgyvendinimą administruojančių darbuotojų pastabas. Tai viena svarbiausių depresinių šalies regionų darbo rinkos plėtros ir užimtumo didinimo priemonių. Lietuvoje egzistuoja pastebimi regioniniai skirtumai. Augimas susitelkęs pagrindiniuose miestuose, kitų rajonų sąskaita, sąlygoja didžiulę pajamų nelygybę; 2006 m. BVP vienam gyventojui Tauragėje buvo tik 48,3 proc. nacionalinio vidurkio ir gerokai atsiliko nuo Vilniaus (149,1 proc.), Klaipėdos (104,4 proc.) ir Kauno (97,3 proc.) apskričių. Nors nedarbo lygis bendrai krenta, dėl migracijos į augančius centrus ar užsienį neturtingesni regionai praranda daug gyventojų. Negana to, pastebimas atotrūkis net pačiose turtingiausiose, tarkime, Vilniaus, apskrityse. Pavyzdžiui, Šalčininkų, Švenčionių,

⁶⁶ Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatymas // Valstybės žinios, 1998, Nr. 109-2993.

Ukmergės savivaldybės nuo Vilniaus miesto gerokai atsilieka užimtumo, dirbančių ir neveiklių asmenų santykio, pajamų kiekio ir kt. aspektais. Gerovės atotrūkis tarp miesto ir kaimo didėja, ypač atokiuose pasienio rajonuose. Rajonų savivaldybėse paprastai pastebimas didelis ir ilgalaikis nedarbas, žemos kvalifikacijos darbo jėga, mažėjantis gyventojų skaičius, senstantys gyventojai, prasta gyvenamoji aplinka, netolygi socialinė infrastruktūra, aukštas socialinės atskirties lygis ir žema gyventojų mobilumo veikla. Situaciją apsunkina migracija iš šių vietovių. Tokios vietovės mažiau patrauklios investicijoms, kurios yra augimo esmė. Išlieka investavimo į žinias ir naujoves bei palankesnės aplinkos verslui sukūrimo poreikis. Beveik 14 proc., palyginti su 5,1 proc. ES vidurkiu (2005 m.), dirbančių žmonių pragyvenimo šaltinis yra ūkininkavimas, miškininkystė ir žuvininkystė (pirminis sektorius). Todėl darbo praradimas kaimo vietovėse gali būti dar labiau pastebimas. Nors smulkių ir vidutinių įmonių – ypač visai mažų – daugėja, jų kiekis mažesnis nei ES vidurkis. Be to, žemas investicijų į technologijas, tyrimus ir plėtrą bei inovacijas lygis yra pagrindinis darbo našumo augimo stabdys. Pavyzdžiui, Vyriausybės išlaidos tyrimams ir plėtrai 2006 m. Lietuvoje buvo 0,8 proc. (skaičiuojamas ES - 27 vidurkis – 1,84 proc.).

Reikia pažymėti, kad žmonės, susiduriantys su daugybe kliūčių – dėl sveikatos, amžiaus, negalios, diskriminacijos lyties atžvilgiu, kalbinėmis ir kultūrinėmis problemomis ir t. t. – turi didesnius poreikius nei jiems gali padėti viena valstybės institucija (Darbo birža), jei nori įveikti socialinę atskirtį. Todėl, veiksmingas atsakas į šiuos sudėtingus iššūkius reikalauja veiksnių „iš viršaus į apačią“ ir „iš apačios į viršų“ derinimo; vertikalios ir horizontalios koordinavimo; viešojo, privataus ir nevyriausybinių sektorių bendradarbiavimo; veiklos nacionaliniame ir vietos lygmenyje. Vietinio užimtumo plėtra gali pasiūlyti pagrindinį kompleksinio sprendimo būdo elementą, būtiną siekiant išspręsti tokį sudėtingą uždavinį. Problemų sprendimo susitarimo pagrindu kultūra ir praktika gali būti praktiškai pritaikoma sprendžiant vietinius klausimus, o vietose išmoktos pamokos dažniausiai informacija papildo abstraktesnį nacionalinio lygmens dialogą. Norint gerai parengti strategijas, būtina žinoti vietinės ekonomikos poreikius bei besikuriantį konkurencinį kontekstą. Įrodyta: kai vietiniai verslo interesai įtraukiami į bendrą vietinį dialogą, kuriame visi dalyviai gerbia kitų pozicijas, partnerystė gali turėti verslo elementus.

ES vietinio užimtumo plėtros patirties pastebėjimas verslui yra tai, kad veikimas vietiniu mastu partnerystėje aktyviai dalyvaujant verslui gali užtikrinti, kad švietimo ir kvalifikacijos kėlimo strategijos būtų glaudžiai suderintos su esamais ir galimais ateityje vietinių darbdavių ir verslo poreikiais toje vietovėje. Vietinių užimtumo iniciatyvų

projektai taip pat gali tarnauti suburiant vietinį verslą į vienų kitus remiantį tinklą, kuris padėtų smulkioms firmoms padaryti tai, ko jos dažnai negalėtų veikdamos atskirai.⁶⁷

Visos sudėtinės dalys, būtinos tam tikrai vietinio užimtumo plėtros formai, jau didžia dalimi yra Lietuvoje. Nacionaliniu lygmeniu yra „tradiciniai“ dalyviai – ministerijos, atsakingos už užimtumą, įgūdžius, gerovę ir regioninę plėtrą. Regionų lygmeniu, regioninės plėtros tarybos teikia vietinėms grupėms koordinavimo platformą. Lietuvos darbo birža ir jos vietinių biurų tinklas vienija nacionalinius užimtumo ir darbo vietų sritys uždavinius ir tikslus su vietiniais darbdavių ir darbuotojų veiksmis. Lietuvos pilietinė visuomenė auga, tačiau dar neišvysčiusi stiprios koordinavimo struktūros. Verslo bendruomenės dalyvavimas vertinant vietinio užimtumo planus per teritorines trišales komisijas sąlygojo didesnę vietinį informuotumą apie plėtros sąlygas. Galiausiai yra vietinių partnerystės sėkmės patirtis dirbant EQUAL, „Leader“ ir kaimo partnerystės programose. 2004–2006 m. iš viso Lietuvoje buvo įsteigtos 28 EQUAL plėtros partnerystės. Jas daugiausia vienijo nelygybės lyties, fizinės negalios, psichinės sveikatos, etninės grupės, buvusio įkalinimo ar seksualinės orientacijos pagrindu darbo rinkoje sprendimo klausimai. Buvo akcentuojama naujoviškų kovos su atskirtimi būdų paieška. Visi šie projektai buvo sąmoningai suplanuoti partnerystės pagrindu. Nepaisant to, vietinio užimtumo plėtra Lietuvoje yra dar ankstyvoje stadijoje. Siekiant ją tęsti, reikia įtikinti tuos, kurie formuoja nacionalinę politiką, kad vietinio požiūrio stiprinimas gali pasitarnauti kaip svarbi strateginė vertybė. Daugiausia vilčių teikianti vietinio užimtumo projektų veiklos plėtojimo Lietuvoje perspektyva slypi šiandieninėje tendencijoje stiprinti savivaldą perduodant daugiau vykdomosios valdžios atliekamų funkcijų. Tai greičiausiai nulems vietinių veikėjų įtakos ir atsakomybės augimą.

Kita, labai svarbi priemonė nedarbui mažinti, kai nedarbas auga ir mažėja laisvų darbo vietų, yra savarankiško bedarbių užimtumo rėmimas, jiems pradėdant savo verslą ir susikuriant sau darbo vietas. Ypatingai svarbu skatinti kurti darbo vietas sau grupės darbuotojų atleidimo atvejais. Tokių atleidimų atvejais atleidžiama nemažai kvalifikuotų darbuotojų, kurie turi pakankamai žinių (arba gali lengvai jas įgyti) reikalingų savarankiškam verslui pradėti, tačiau tam jiems dažnai trūksta lėšų.

Savarankiško užimtumo rėmimas organizuojamas darbo ieškantiems asmenims, registruotiems teritorinėje darbo biržoje, siekiant paremti darbo vietų steigimą sau ar kitiems bedarbiams įdarbinti.

⁶⁷ Europos Komisija / Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas. Vietinio užimtumo strategijų plėtros Lietuvoje praktinis vadovas, 02/2009. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=handbook&mode=advancedSubmit&langId=lt>

Savarankiško užimtumo rėmimas organizuojamas, kai darbo vietas steigia asmenys, įsteigę Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo įstatyme apibrėžtą labai mažą įmonę ar pradeda individualią veiklą pagal verslo liudijimą.

Subsidija darbo vietai steigti, įsteigus Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo įstatyme apibrėžtą labai mažą įmonę, mokama, kai:

1) darbo vietą sau pirmą kartą steigia darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis, teritorinėje darbo biržoje registruoti darbo ieškančiais asmenimis, ir darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis, teritorinėje darbo biržoje registruoti bedarbiais;

2) darbo vietą sau pirmą kartą steigia asmuo, kurio atleidimo iš darbo pasekmėms švelninti naudojamos Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšos;

3) buvęs bedarbis, pradėjęs savo verslą ne vėliau kaip per 30 mėnesių nuo paskutinės registracijos nutraukimo teritorinėje darbo biržoje dienos, pirmą kartą darbo vietą steigia teritorinės darbo biržos siūstam bedarbiui įdarbinti.

Subsidija darbo vietai steigti mokama Užimtumo rėmimo įstatymo 29 straipsnio 2 dalyje nurodytomis sąlygomis ir tvarka, netaikant reikalavimo apmokėti ne mažiau kaip 35 procentus darbo vietoms steigti (pritaikyti prie neįgaliųjų negalios) reikalingų lėšų, kai:

1) darbo vietą sau pirmą kartą steigia darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis, teritorinėje darbo biržoje registruoti darbo ieškančiais asmenimis;

2) darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis, teritorinėje darbo biržoje registruoti bedarbiais.

Kai buvęs bedarbis, pradėjęs savo verslą ne vėliau kaip per 30 mėnesių nuo paskutinės registracijos nutraukimo teritorinėje darbo biržoje dienos, pirmą kartą darbo vietą steigia teritorinės darbo biržos siūstam bedarbiui įdarbinti, subsidija darbo vietai steigti mokama Užimtumo rėmimo įstatymo 29 straipsnio 2 dalyje nurodytomis sąlygomis ir tvarka.

Subsidija individualiai veiklai pagal verslo liudijimą skiriama verslo liudijimo įsigijimo išlaidoms ir valstybinio socialinio draudimo įmokų, privalomų asmenims, kurie verčiasi individualia veikla pagal verslo liudijimą, išlaidoms iš dalies padengti. Subsidija individualiai veiklai pagal verslo liudijimą gali būti mokama, kai verslo liudijimas išduodamas ne trumpesniam kaip vieno mėnesio laikotarpiui, o jeigu jis tęsiamas, bendra trukmė ne ilgesnė kaip 12 mėnesių. Pakartotinai subsidija individualiai veiklai pagal

verslo liudijimą gali būti skiriama ne anksčiau kaip po 12 mėnesių nuo paskutinės paskirtos subsidijos pasibaigimo dienos. Subsidijos individualiai veiklai pagal verslo liudijimą dydis už kiekvieną veiklos pagal verslo liudijimą mėnesį – 0,25 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio (dabartiniu metu tai 200 Lt). Taigi subsidijos individualiai veiklai pagal verslo liudijimą įteisinimas turėtų paskatinti bedarbius savarankiškai spręsti nedarbo problemas, pradėdant individualią veiklą.

Teritorinės darbo biržos darbo ieškantiems asmenims, siekiantiems savarankiško užimtumo, teikia informaciją apie verslo pradžios sąlygas, plėtrą, darbuotojų priėmimą į darbą, veiklos pagal verslo liudijimus galimybes, organizuoja verslo pradmenų mokymą.

Apibendrinami galime teigti, kad visos taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra būtinos – jos turi būti įgyvendinamos kompleksiskai ir subalansuotai, vengiant tarpusavio konkurencijos. Akivaizdu, kad įstatymo leidėjas suprato, jog daugiau dėmesio turi būti skiriama verslumo ir savarankiškumo skatinimui. Todėl ir naujai reglamentuojami nagrinėti skatinantys įsilieti į darbo rinką ar išlikti joje veiksmai: taikoma lengvatas patentų įgijimui, skatinamas verslo liudijimų pirkimas, keliama motyvacija naujo verslo steigimui bei remiami nauji verslininkai jų veiklos pradžioje. Taip pat labai svarbu, kad teritorinės darbo biržos sugebėtų kompleksiskai ugdyti verslumo įgūdžius, t.y. konsultuoti ir informuoti registruojant naujas įmones, įvesti palengvintas steigimo sąlygas, taikyti mokesťines lengvatas, skirti palankų kreditavimą.

2.5. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas

Profesinis judumas apima profesijos keitimą ar savarankiškos veiklos pakeitimą į samdomą darbą. Geografinis judumas apima darbo ir gyvenamosios vietų keitimą⁶⁸ arba persikėlimą dirbti į kitą šalį. Ekonominių procesų savireguliacijai, nedarbo lygio skirtumams šalies regionuose ir įtampai darbo rinkoje nemažos įtakos turi darbo jėgos lankstumas. Kai darbo jėga yra geografiškai judri, t. y. ji gali persikelti į tas šalies vietas, kuriose mokamas didesnis darbo užmokestis arba yra daugiau laisvų darbo vietų, mažėja regioniniai darbo užmokesčio ir nedarbo lygio skirtumai bei įtampa darbo rinkoje. Funkciškai lanksti, t. y. kvalifikuota arba pasiryžusi kelti (keisti) kvalifikaciją, darbo jėga greičiau prisitaiko prie kintančių darbdavių reikalavimų, pagerina savo galimybes darbo rinkoje, prisideda mažinant nedarbą, kuriant šalies ekonominį potencialą. Darbo jėgos geografinis judrumas ir funkcinis lankstumas yra dvi darbo jėgos lankstumą nusakančios ypatybės.

⁶⁸ Europos Bendrijų Teisingumo Teismo 2008 m. gruodžio 22 d. sprendimas byloje C-13/08. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=lt>

Judumas suteikia papildomos vertės asmens turimiems įgūdžiams. Judumas mažina nedarbą, nes darbuotojai gali laisvai keliauti po įvairius darbo rinkos regionus. Aukšto išsilavinimo žmonės kur kas dažniau negu žemo ar vidutinio išsimokslinimo žmonės persikelia gyventi į kitą regioną arba šalį. Naudos gauna ir ekonomika, nes darbdaviams lengviau užpildyti darbo vietas, o žmonėms – įgyti naujų gebėjimų.

Lietuvos darbo jėgos geografinis judrumas yra nepakankamas. Teritoriniai nedarbo lygio bei darbo pasiūlos ir paklausos skirtumai Lietuvoje rodo, kad laisvų darbo vietų užpildymo šalies žmogiškaisiais išteklių galimybės nėra iki galo panaudojamos. Esant tam tikrų profesijų darbuotojų pertekliui vienoje šalies teritorijose, dalis darbo vietų kitose teritorijose galėtų būti užpildomos didinant gyventojų teritorinį mobilumą. Dėl nepakankamo gyventojų teritorinio mobilumo egzistuoja gana didelis struktūrinis nedarbas pagal profesijas. Tai sąlygoja problemas darbdaviams apsirūpinant tinkamais darbuotojais, o ieškantys darbo asmenys dažnai negali susirasti darbo, atitinkančio jų kvalifikaciją. Gyventojų teritorinio mobilumo galimybes varžo nepakankamai pritaikytas kelionėms į darbą viešasis transportas, nepritaikyti grafikai, dideli būsto kainų ir darbo užmokesčio skirtumai, ilgai trunkanti kelionė į darbą ir atgal.

Sprendžiant struktūrinio nedarbo problemą ir didinant darbo pasiūlą regionuose, naujas galimybes suteikė teritorinio bedarbių judumo rėmimas, reglamentuotas Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimais.

Ši priemonė yra skirta asmenims, kurie negali susirasti darbo arti gyvenamosios vietos, paremti jų aktyvumą ieškant darbo labiau nutolusiose nuo gyvenamosios vietos teritorijose. Lietuvoje, kaip ir dar keliose ES šalyse (Nyderlanduose, Vokietijoje, Estijoje) nustatytos mokesčių nuolaidos kelionei į darbą ir iš darbo: bedarbiai, įsidarbinę toliau nuo gyvenamosios vietos gali gauti dalinę kelionės į išlaidų ir apgyvendinimo išlaidų kompensaciją.

Užimtumo rėmimo įstatymo 33 straipsnyje nustatyta, kad bedarbiams, įsidarbinusiems įmonių, įstaigų, organizacijų ar kitų organizacinių struktūrų darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kompensuojamos 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.

3. UŽIMTUMO RĖMIMO PROGRAMŲ TEISINIO REGULIAVIMO PROBLEMOS IR GALIMYBĖS

3.1. Užsienio šalių teisinio reguliavimo modelis

ES yra viena labiausiai išsivysčiusių ekonominių erdvių pasaulyje, tačiau skirtumai tarp šalių yra ryškūs, o tarp regionų - stulbinami. Daugelis regionų susiduria su didelėmis gyventojų užimtumo problemomis, ypač sumažėjus žemės ūkio svarbai, neigiamomis demografinėmis tendencijomis (gyventojų užimtumas ir senėjimas), nepakankama švietimo kokybe, kitomis teisinėmis, socialinėmis ir kultūrinėmis problemomis.

ES šalių vyriausybės suprato, kad reikia remti nepalankioje padėtyje esančių regionų, nuolatinių struktūrinių sunkumų turinčių vietovių gyventojus. Pavyzdžiui, Prancūzijoje ypatingas vaidmuo reguliuojant darbo rinką tenka regioninėms socialinio-ekonominio vystymo programoms, kurias parengiant ir realizuojant dalyvauja valstybė, vietinės valdžios organai, profsajungų ir darbdavių atstovai. Jos sudaromos regionams, kuriuose dominuoja krizę patyrusi ūkio šaka, pvz., anglies pramonė, metalurgija.⁶⁹

Kai kurių ES šalių vyriausybės, siekdamos spartesnių regioninės plėtros procesų, protekcionistinę veiklą, atsakomybę ir išteklių valdymą perduoda regionų vietinėms valdžios institucijoms. Tikimasi, kad šis naujas teritorinio atvirumo reiškinys padės kai kuriems regionams pasiekti gerų užimtumo plėtros rezultatų. Suomijos šiaurės rytuose šiuo metu išbandomas naujas modelis. Netoli Kajaani esančioje Paltamo savivaldybėje visi nedirbantys gyventojai (apie 300 žmonių) yra įtraukti į vadinamųjų Įdarbinimo rūmų sąrašą, kad galėtų užsidirbti pragyvenimui pagal sau tinkamą darbą. Išmokos subsidijuojamos Darbo ir ekonominės plėtros administracijos. Vyriausybės subsidijuojamas projektas truks ketverius metus. Įdarbinimo rūmams vadovauja Palramo darbuotojų asociacija. Asociacijai priklauso savivaldybė, įmonės, Visuomenės ir aprūpinimo sektorių profsajungos ir kt. Savivaldybė nusprendė dalyvauti projekte remdamasi skaičiavimais, kad įdarbinimas per Įdarbinimo rūmus ilgalaikėje perspektyvoje sudarys tokias pat išlaidas, kaip ir nedarbo pašalpų mokėjimas. Be to, projekte dalyvauja Europos socialinis fondas. Įdarbinimo rūmai siūlo savo paslaugas (kaip užsakomąsias paslaugas) įmonėms ir asociacijoms, o darbą atlieka tinkami darbuotojai, esantys Įdarbinimo rūmų sąrašė (šiuo požiūriu Įdarbinimo rūmai veikia kaip

⁶⁹ DAMIDAVIČIUS, M. Darbo rinkos reguliavimo kryptys ir priemonės: Lietuvos statistikos darbai, Vilnius, 1999/1.

įmonė, teikianti laikino įdarbinimo agentūros paslaugas). Praktiškai atliekami darbai yra renovacijos, remonto, miškininkystės, kiti aplinkos priežiūros darbai ir pan.⁷⁰

Austrijoje svarbiausia priemonė, padedanti kovoti su neigiamu šio nuosmukio poveikiu įdarbinimui, yra sutrumpintas darbo laikas. Siekiant pritaikyti šią priemonę lankstumo ir darbo saugumo požiūriu prie dabartinių darbdavių ir darbuotojų poreikių, 2009 m. vasarį buvo pakeistos sutrumpinto darbo laiko taisyklės. Palyginus su šia priemone, kiti darbo rinkos skatinimo būdai, pvz. subsidijuojamų atlyginimų programa, mokymosi atostogos ir jaunimo bei praktikantų įdarbinimo programos, lieka antrajame plane.

2005 m. Austrijoje pradėta taikyti „subsidijuojamų atlyginimų“ programa. Pagal ją atlyginimai, esantys mažų atlyginimų sektoriuje, gali būti subsidijuojami Darbo rinkos tarnybos (Arbeitsmarktservice. Toliau - AMS), siekiant iš naujo integruoti bedarbius mažų atlyginimų sektoriuje ir išlaikyti prastai apmokamus darbuotojus. Tačiau susidomėjimas šia programa nebuvo didelis.

2007-2008 m. buvo pakeista programa darbdaviams, siūlantiesiems atlikti praktiką. Valstybės subsidijos, mokamos darbdaviams priimantiems praktikantus. Subsidijos mokamos per visus praktikanto mokymosi metus. Be to, teikiamos papildomos subsidijos darbdaviams, pirmą kartą siūlantiesiems atlikti praktiką ar praktiką jauniems specialiujų poreikių turintiems žmonėms.

Reaguodama į finansinę krizę ir ekonominį nuosmukį, Austrijos vyriausybė nuo 2008 m. spalio pradėjo taikyti keletą priemonių, įskaitant lengvesnę priėjimą prie valstybės fondų, kreditų, bankų garantijų ir paskolų, kurios labiau nukreiptos į investavimo palaikymą ir konkurencingumo didinimą nei į įdarbinimą.

Subsidijuojamų atlyginimų programa buvo priimta 2005 m. ir pakeista 2008 m., kadangi pirminis planas nebuvo veiksmingas - buvo įtraukti tik keli šimtai darbuotojų. Pakeitus programą, galimų subsidijų gavėjų skaičius padidėjo. 2008 m. ekspertai nustatė, kad atnaujinta programa sukurtų 2500 naujų darbo vietų per metus, o AMS išlaidos būtų 14 milijonų eurų per metus. Deja, nėra informacijos apie realų programos pritaikymą per pastaruosius dvejus metus.

Nepriklausomai nuo pobūdžio, programos darbdaviams, siūlantiesiems atlikti praktiką, Austrijoje yra pastovus dalykas. Šiuo metu valstybės finansuojama suma skatinti praktikantų priėmimą yra 265 milijonų eurų per metus. Kasmet apie 40 000 įmonių siūlo mokymosi dirbant vietas maždaug 130 000 praktikantų. Faktiškai visi darbdaviai turėtų

⁷⁰ MIETTINEN, A. Tackling the recession: Finland. Statistics Finland. 2009. [žiūrėta 2010 m. kovo 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0907020s/fi0907029q.htm>

naudotis šia programa ir gauti finansavimą iš valstybės fondų, kuriuos tvarko ir išmokas skiria kiekvienos provincijos (žemės) ekonomikos rūmai.

Svarbiausia priemonė, padedanti tiesiogiai kovoti su neigiamu šio ekonominio nuosmukio poveikiu įdarbinimui, yra sutrumpinto darbo laiko taisyklių pakeitimai, priimti parlamento 2009 m. vasario 26 d. Pakeitimų tikslas buvo padaryti sutrumpinto darbo laiko taisykles lankstesnes ir praktiškesnes, ypač mažoms ir vidutinėms įmonėms. Sutrumpinto darbo laiko valandos tapo lankstesnės, t. y, dabar jos gali sudaryti nuo mažiausiai 10% iki daugiausiai 90% standartinio darbo laiko. Be to, maksimalus sutrumpinto darbo laiko pritaikymo terminas buvo padidintas nuo vienerių metų iki 18 mėnesių su galimybe dar pratęsti terminą, esant tam tikroms aplinkybėms. Pagal sutrumpinto darbo laiko programą, darbdavys iš atitinkamos AMS gali gauti specialią subsidiją, kuri skirta kompensuoti prarastą pelną dėl sutrumpinto darbo laiko. Tačiau šią subsidiją gali gauti tik įmonės, sudariusios kolektyvinę sutartį dėl kompensacijos mokėjimo sutrumpinto darbo laiko metu.

Po sutrumpinto darbo laiko taisyklių pakeitimo priimta nauja programa, suderinta su tolesniu mokymusi. Pagal ją darbdaviai gali gauti specialią mokymosi subsidiją, jei jie darbuotojams jų nedirbamų valandų metu siūlo mokymosi kursus, kurie skirti pagerinti darbuotojų įsidarbinimo galimybes. Be esamų standartinio mokymosi ir tolesnio mokymosi programų, vyriausybė nori praplėsti neapmokamų mokymosi atostogų sąlygas. Pagal dabartinę programą darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl neapmokamų atostogų, skirtų mokytis, iki 12 mėnesių. Šiuo atveju, darbuotojas turi teisę gauti išmokas iš AMS kaip kompensaciją už mokymąsi. Pagal pakeistą programą, kaip numatyta vyriausybės (ir jau įdiegtą penkiose provincijose), tolesnio mokymosi kursus apmoka darbdavys, kuris gali pareikalauti padengti pusę išlaidų (iki 1500 eurų) atitinkamos vietos valdžios institucijos.⁷¹

AMS Tirolio regione nuolat rengia mokymus moterų kvalifikacijai kelti, kuriuose ypatingas dėmesys skiriamas vyresnėms nei 45 metų moterims. Ši iniciatyva pirmą kartą pradėta įgyvendinti 2008 m. spalio mėn. ir buvo tokia sėkminga, kad antrąjį projekto etapą planuojama vykdyti nuo 2009 m. rugsėjo mėn. iki 2010 m. kovo mėn.

Šias mokymų programas rengia Qualifizierungsverbund Leadership Frauen, ir jose pagrindinis dėmesys skiriamas vadovavimo, vadybos, bendravimo įgūdžių plėtojimui ir asmeniniam tobulėjimui. Šie mokymai skirti moterims, norinčioms patobulinti savo įgūdžius vienoje iš minėtų sričių, ir toms, kurios jau dirba vadovėmis ar vadybininkėmis.

⁷¹ ADAM, G. Tackling the recession: Austria. Department of Industrial Sociology, University of Vienna. 2009. [žiūrėta 2010 m. kovo 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0907020s/at0907029q.htm>

Per pirmąjį etapą mokymuose dalyvavo daugiau kaip 350 moterų iš 30 įmonių, jų išlaidos subsidijuojamos: AMS ir ESF dengia du trečdalius išlaidų, o jei dalyvės yra vyresnės nei 45 metų amžiaus, apmokami trys ketvirtadaliai jų mokymo išlaidų. Mokymai buvo labai sėkmingi: įgiję naujų įgūdžių ar pasitikėjimo savimi bei patobulinę turimus, žmonės įgauna pranašumą itin konkurencingoje darbo rinkoje.⁷²

Kaip minėta, Austrijoje darbuotojai sutrumpinto darbo laiko metu turi teisę gauti kompensaciją, kurios suma nustatoma kolektyvine sutartimi. Kompensacija už darbuotojo nedarbą valandas turi būti lygi mažiausiai atitinkamai darbuotojo nedarbo išmokai. Be to, kolektyvine sutartimi numatoma, kad darbuotojas, dirbantis pagal sutrumpinto darbo laiko programą nebus atleistas sutrumpinto darbo laiko laikotarpiu. Sutrumpinto darbo laiko kompensaciją moka darbdavys, kuris gauna subsidiją iš AMS, padengiančią dalį tų išmokų.

Padidėjo ir neapmokamų mokymosi atostogų programos pritaikymas, nors ir ne taip stipriai. 2008 m. lapkričio mėn. gautais duomenimis programa pasinaudojo nuo 2200 iki 2300 darbuotojų. Kaip minėta, darbuotojas išeinantis mokymosi atostogų turi teisę iš AMS gauti mokymosi išmokas. Finansinė parama teikiama iš nedarbo draudimo pagal sąlyginio nedarbo išmokos lygį, tačiau turi sudaryti mažiausiai 14,53 eurų per dieną.

Šios programos yra pastovios, tačiau buvo pakeistos 2008-2009 m. Sutrumpinto darbo laiko taisyklės buvo pakeistos reaguojant į dabartinį ekonominį nuosmukį.

Socialinių išmokų sistema, remianti darbo netekusius asmenis, nebuvo išplėsta. Tačiau vyriausybė planuoja priimti specialią įdarbinimo programą, kuri iš pradžių buvo skirta laikiniams maisto apdirbimo pramonės darbuotojams, kurie buvo ar netrukus bus atleisti dėl ekonominio nuosmukio. Pagal vyriausybės planą šiems darbuotojams bus siūlomi tolesni mokymo ir perkvalifikavimo kursai ne ilgesniam nei ketverių metų laikotarpiui. Programą kontroliuoti ir administruoti turėtų privati bendrovė Federalinės darbo ministerijos, Socialinių reikalų ir vartotojų apsaugos skyriaus, programai skiriančio 10 milijonų eurų, vardu. Programa sukurta todėl, kad (jauni) įdarbinimo agentūrų darbuotojai yra pirmi atleidžiami restruktūrizavimo atveju.⁷³

AMS veikla – itin sėkmingo permainų pasekmių sušvelninimo pavyzdys. Jos veikia kaip tarpininkaujančios agentūros, remiančios perėjimą iš vienos darbo vietos į kitą

⁷² EURES ir Jūs // Europos darbo mobilumo informacijos biuletenis. 2009. Nr. 3. [žiūrėta 2010 m. kovo 07 d.]. Prieiga per internetą:

<http://ec.europa.eu/eures/NewsSubscription.do?dispatch=showDetailOfNews&lang=lt&newsDetId=415&newsId=74>

⁷³ ADAM, G. Tackling the recession: Austria. Department of Industrial Sociology, University of Vienna. 2009. [žiūrėta 2010 m. kovo 07 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0907020s/at0907029q.htm>

gręšiant masiniam atleidimui iš darbo, imantis išankstinių veiksmų ir sutelkiant visas viešojo ir privačiojo sektoriaus suinteresuotąsias šalis bendrai veiklai.

Vokietijoje vykdoma valstybės programa - federacinė sutrumpinto darbo laiko sistema Kurzarbeit, kuria remiamos įmonės, nusprendusios sutrumpinti darbo laiką. Darbo laiko lankstumo poreikiams viršijusi – arba jau išnaudojusi – kolektyvinėje sutartyje nustatytas galimybes, įmonė gali naudotis federalinėmis lėšomis. Iki 2009 m. kovo mėn. maždaug 1,1 mln. Vokietijos darbuotojų dirbo subsidijuojamas sutrumpintas darbo valandas. Kai kuriais skaičiavimais nustatyta, kad, jei nebūtų taikyta ši politikos priemonė, būtų buvę atleista daugiau nei 350 000 Vokietijos darbuotojų. Žinoma, apskritai todėl, kad taikytos skatinamosios priemonės, sumažėjus Vokietijos bendrajam vidaus produktui (toliau – BVP), užimtumas nesumažėjo tiek, kiek būtų buvę galima tikėtis. Nuo pirmojo 2008 m. ketvirčio iki pirmojo 2009 m. ketvirčio Vokietijos BVP sumažėjo 6,7 proc., o Ispanijos BVP sumažėjo perpus mažiau – tik 3 proc. Tačiau Vokietijoje užimtumas per tą laikotarpį šiek tiek padidėjo (0,4 proc.), o Ispanijoje – sumažėjo 6,3 proc.

Taikant panašią dalinio nedarbo (pranc. ch.mage partiel) intervencijos priemonę Prancūzijoje, pavyko išlaikyti darbo vietų, ypač automobilių sektoriuje. Pagal Prancūzijos sistemą išskirtinių ekonomikos sunkumų atvejais valstybės lėšomis padengiama 60 proc. minimalaus valandinio darbo užmokesčio laikino darbuotojų atleidimo laikotarpiu. Panašios sistemos taikytos Nyderlanduose ir Austrijoje.

Jungtinėje Karalystėje, kur derybos dėl kolektyvinių sutarčių didžiaja dalimi decentralizuotos, įmonių lygmens vadovybės ir profesinių sąjungų derybų rezultatas daugiausia buvo sutrumpinto darbo laiko priemonių taikymas nuosmukio laikotarpiu. Visoje valstybėje taikytinos programos, kuria būtų galima padėti darbdaviams išlaikyti užimtumą sutrumpinto darbo laiko priemonėmis, nėra.

Įdomus pavyzdys Jungtinės Karalystės Train to Gain programa, pagal kurią konsultuojama, kaip didinti darbuotojų gebėjimų lygį, ir kurioje gali dalyvauti visų dydžių ir visų sektorių įmonės. Nuo 2009 m. sausio mėn. ši iniciatyva išplėsta: į ją įtrauktas trumpalaikis mokymas tokiose srityse, kuriose įmonės gali greitai gauti pelną, pvz., pinigų srautų valdymas ir veiklos gerinimo metodai. Jungtinėje Karalystėje atliktas tyrimas parodė, kad dėl krizės 44 proc. įmonių sumažino investicijas į mokymą. Atsižvelgdama į pavojų, kad mokymui gali pritrūkti lėšų, Jungtinės Karalystės vyriausybė atidėjo lėšų, siekdama užtikrinti, kad kiekvienas ilgiau nei vienus metus nedirbęs

jaunesnis nei 25 metų asmuo galėtų dalyvauti mokymuose arba įsidarbinti subsidijuojamoje darbo vietoje.⁷⁴

Atrodo, kad tose šalyse, kurios aktyviai įgyvendino tokias priemones, kaip darbo laiko lankstumas, sutrumpintas darbo laikas ir laikinas atleidimas iš darbo, pavyko sumažinti atleidimų skaičių ir nedarbas nepadidėjo tiek, kiek daugelyje kitų ES valstybių.

Kalbant apie imigrantų užimtumo programas, paminėtina, kad darbuotojams imigrantams dažnai tenka dirbti už mažą darbo užmokestį, nekvalifikuotą ir neužtikrintą darbą. Jie dažniau dirba laikiną darbą, turi aukštesnę kvalifikaciją, nei reikia einamoms pareigoms (iš dalies todėl, kad nepripažįstama jų užsienyje įgyta profesinė kvalifikacija), ir turi mažiau galimybių dalyvauti mokymuose. Be to, jie gali patirti tiesioginę diskriminaciją. Todėl jie turi mažiau galimybių susirasti geresnį darbą arba siekti karjeros. Austrija yra viena iš valstybių narių, bandžusių sudaryti palankesnes sąlygas užsienio darbuotojų kvalifikacijai pripažinti. Šią problemą itin sunku išspręsti Austrijos imigrantams, nes kvalifikacijos pripažinimo procesas sudėtingas ir reikalauja daug pastangų. Imtasi kelių iniciatyvų, kuriomis skatinama konsultuoti darbuotojus migrantus ir teikti jiems paramą, kad jų žinios būtų oficialiai pripažintos.

Priimančiosios šalies kalbos mokymasis yra svarbus žingsnis link geresnės integracijos į darbo rinką. Daugelio valstybių narių vyriausybės, nevyriausybinių organizacijos ir įmonės žengė pirmą žingsnį, kurdamos imigrantams palankią darbo rinkos politiką – pradėjo organizuoti kalbų kursus. Danijoje visiems migrantams – ne tik darbuotojams migrantams – siūlomi iki trejų metų danų kalbos kursai. Vokietija žengia dar toliau: ji organizuoja visiems migrantams skirtus integracijos kursus. Šiuose kursuose, kuriuos veda pusiau privatūs paslaugų teikėjai, migrantai gali pagerinti vokiečių kalbos žinias ir dalyvauti paskaitose apie Vokietijos istoriją, jos politinę ir teisinę sistemą.

Vis dėlto galimybių darbuotojams migrantams stokos klausimas dažnai lieka nacionalinių diskusijų nuošalyje, o sprendimų priėmėjai nelaiko jo svarbiu prioritetu. Nors mokymas ir švietimas yra geriausia priemonė padėti migrantams siekti pažangos darbe, tiems, kam labiausiai reikia, neleidžiama ja naudotis. Konsultacijos, parama ir mokymai dažniausiai skirti kvalifikuotiems darbuotojams migrantams arba nekvalifikuotiems didesnių, geriau susivienijusių įmonių darbuotojams migrantams, kuriems jau ir taip teikiama tam tikra apsauga. Į tokias iniciatyvas neįtraukti darbuotojai migrantai, dirbantys nekvalifikuotą darbą tradiciniuose – pvz., žemės ūkio ir statybos –

⁷⁴ Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. 2009 m. metraštis. Gyvenimas ir darbas Europoje. Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2010. [žiūrėta 2010 m. spalio 13 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/16/lt/1/EF1016LT.pdf>

sektoriuose. Tik keliose šalyse, ypač Belgijoje ir Švedijoje, sistemingiau stengiasi teikti plataus masto teisinę paramą darbuotojams migrantams. Šios priemonės apima išsamius, aiškius kovos su diskriminacija teisės aktus, įvairovės planus darbdaviams, priemones profesinėms sąjungoms, kad jos galėtų imtis teisinių veiksmų, remdamos diskriminaciją patyrusius žmones, ir finansavimą agentūroms, tikrinančioms skundus ir tarpininkaujančioms darbe kylančiuose konfliktuose.

3.2. Užimtumo rėmimo programų teisinis reguliavimas Lietuvoje

Užimtumo rėmimo įstatymo 34 straipsnio 1 dalyje nurodytas nebaigtinis užimtumo rėmimo programų sąrašas: 1) nedarbo prevencijos; 2) teritorinės užimtumo rėmimo; 3) gyventojų teritorinio judumo skatinimo; 4) imigrantų, tautinių mažumų integravimo į darbo rinką; 5) darbo rinkoje papildomai remiamais laikomų asmenų užimtumo rėmimo; 6) kitos.

Siekiant subalansuoti darbo rinką, didinti jos lankstumą bei saugumą, gerinti darbuotoją kvalifikaciją ir gebėjimus prisitaikyti prie pokyčių, 2009 metais Lietuvoje Socialinės apsaugos ir darbo ministerija vykdė šias programas: „Užimtumo didinimas“, „Profesinio sveikatos pakenkimo prevencija ir saugos darbe gerinimas“, „Žmogiškųjų išteklių plėtra“, „Specialioji mokslinių tyrimų programa“.⁷⁵ Interneto svetainėse veikia programos „Talentų bankas“, „Senjorų bankas“, „Patarimai grupės darbuotojų atleidimo atvejais“. Teritorinio judumo problemas padeda spręsti Darbo jėgos migracijos šalies viduje skatinimo 2008–2010 metų programa⁷⁶. Vyriausybė yra patvirtinusi probleminių teritorijų plėtros programas⁷⁷, kurių paskirtis – nustatyti probleminės teritorijos socialinės ir ekonominės plėtros priemones, siekiant tikslingai panaudoti lėšas, skiriamas nacionalinei regioninei politikai įgyvendinti – teritoriniams socialiniams ir ekonominiams netolygumams tarp Lietuvos regionų ir juose mažinti, teritorinei socialinei sanglaudai šalyje didinti.

Parengti ir įgyvendinami ESF finansuojami projektai: „Bedarbių užimtumo didinimas“, „Išdarbinimo galimybių didinimas“, „Laikino užimtumo rėmimas“.

Lietuvos darbo biržai įgyvendinant minėtus tris ES fondų, valstybės biudžeto ir Užimtumo fondo lėšomis finansuojamus aktyvios darbo rinkos politikos projektus, 8360

⁷⁵ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2009 m. veiklos ataskaita. 2010. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460>

⁷⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 9 nutarimas Nr. 725 „Darbo jėgos migracijos šalies viduje skatinimo 2008-2010 metų programa“ // Valstybės Žinios, 2008, Nr. 85-3378.

⁷⁷ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 29 d. nutarimas Nr. 1160 „Dėl probleminių teritorijų plėtros programų patvirtinimo“ // Valstybės Žinios, 2008, Nr. 134- 5196.

bedarbių dalyvavo profesiniame mokyme (iš jų 3497 įgijo profesinę kvalifikaciją), 2388 – darbo įgūdžių įgijimo priemonėje, 5104 – įdarbinimo subsidijuojant priemonėje, 8512 asmenų dalyvavo viešuosiuose darbuose, 516 – darbo rotacijos priemonėje. Tačiau, tik 1866 bedarbiai, dalyvavę priemonėse, (7,5 proc.) įsidarbino.⁷⁸

Dėl ribotos darbo apimties plačiau panagrinėsime tik vienos iš grupių, kurią nedarbo problemos palietė labiausiai – jaunimo, užimtumo rėmimo programas. Jaunimas - visuomenės narių grupė, apimanti asmenybės formavimosi bei perėjimo prie savarankiško gyvenimo visuomenėje laikotarpį išgyvenančius asmenis, turinčius nuo 14 iki 29 metų.⁷⁹ Investavimas į jaunimą reiškia investavimą į ateitį. Jaunimas besivystančioms šalims kelia uždavinius ir teikia galimybes. Jie yra ypač pažeidžiami, o jų teisėms ir interesams reikėtų skirti daug dėmesio, pradedant nuo dalyvavimo ir teisių suteikimo ir įskaitant jų teisių ir pragyvenimo šaltinių skatinimą ir apsaugą. Savo pagrindinėmis teisėmis besinaudojantis išsilavinęs jaunimas suteikia naujas galimybes. Įvairiose programose, strategijose, planuose jaunimo užimtumo ir kt. Problemų sprendimas skelbiamas, kaip prioritetas, tačiau analizuojant pateiktas ataskaitas⁸⁰, akivaizdu, kad ekonominės realijos verčia ieškoti kitų sprendimų. Todėl ekonomikos krizės iššūkiai gali būti tas atskaitos taškas, kuomet gali būti pradėtos naujos jaunimo verslumo iniciatyvos.

Apklausa rodo⁸¹, kad jaunam žmogui ar žmogui pradedančiam pirmą savo verslą reikalinga didesnė parama, nei ji yra dabar. Remiantis Lietuvoje atliktais tyrimais ir faktiniais duomenimis, užsienio šalių rekomendacijomis ir valstybių, turinčių didelę jaunimo verslumo skatinimo praktiką, patirtimi, skiriamos trys problemų grupės: 1) nepakankamas jaunimo ir visuomenės supratimas apie verslą, jo galimybes, žinių ir įgūdžių jį pradėti stoka; 2) tinkamos pagalbos jaunimo verslo pradžiai ir plėtrai stoka; 3) veiksmų, skatinančių verslumą, koordinavimo ir priežiūros nebuvimas.

Atlikus aukštojo mokslo absolventų apklausą, nustatyta, kad jiems trūksta praktinių įgūdžių pradėti verslą (tai nurodė 53,1 procento respondentų) ir parengti verslo planą (tai

⁷⁸ Lietuvos Respublikos ūkio ministerija. Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita. 2009. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą:

http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2009/lt_nrp_lt.pdf

⁷⁹ Lietuvos Jaunimo politikos Baltoji knyga. [žiūrėta 2010 m. balandžio 03 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www.jrd.lt/index.php?588259023>

⁸⁰ „Pirmo darbo“, „naujo starto“ priemonės, didinančios jaunimo gebėjimus ir galimybes darbo rinkoje, nevykdomos argumentuojant pasikeitusia ekonomine situacija.

⁸¹ Jaunimo situacijos tyrimas, 2007. [žiūrėta 2010 m. balandžio 03 d.]. Prieiga per internetą:

http://www.jrd.lt/go.php/lit/Jaunimo_situacijos_tyrimas/182

nurodė 40,9 procento respondentų). Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje⁸², konstatuota, kad Lietuvoje bendrojo lavinimo mokyklose skiriama per mažai dėmesio verslumo įgūdžiams lavinti. Daugiau dėmesio šiems įgūdžiams skiriama profesinėse mokyklose.

Valstybės ilgalaikės raidos strategijoje⁸³, numatyta parengti ir į vidurinio ugdymo, kolegijų ir universitetų mokymo programas įtraukti žinių apie verslą ir verslininkystę modulius. Švietimo ir mokslo ministerija įgyvendino kelis projektus, susijusius su verslumo ugdymo diegimu į profesinį rengimą (PHARE fondo lėšomis į visas profesinio mokymo programas buvo integruotas ekonomikos ir verslo pagrindų kursas) ir verslumo ugdymo medžiagos leidimu.

Tačiau, Lietuvoje nėra visa apimančio požiūrio į jaunimo verslumo skatinimą, t. y. švietimo, darbo rinkos, žemės ūkio, profesinio orientavimo, smulkiojo ir vidutinio verslo skatinimo priemonės nėra suderintos taip, kad galėtų stiprinti viena kitos poveikį – valstybės institucijos dirba skirtingomis kryptimis. Jaunimo verslumas turi būti skatinamas nuosekliai: nuo švietimo, profesinio orientavimo iki konsultacijų. Todėl skirtingos valstybės taikomos priemonės turi būti kryptingos ir suderintos.

Kaip pastebima Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje, smulkiojo ir vidutinio verslo skatinimo priemonės nepakankamai sistemingai padeda gerinti verslo sąlygas. Įgyvendinamos valstybinės ūkio ir atskirų jo šakų plėtros programos nėra tarpusavyje susijusios, menkai koordinuojamos ir orientuotos daugiau į užimtumo problemos sprendimą. Ūkio ministerijos atlikti tyrimai rodo, kad smulkiojo ir vidutinio verslo atstovai dar nesuvokia verslumo žinių stokos, kaip vienos iš svarbių kliūčių verslo plėtrai.

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

⁸² Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymas Nr. ISAK-433/A1-83 „Dėl Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 56-1957.

⁸³ Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. IX-1187 „Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos“ // Valstybės žinios, 2002-11-27, Nr. 113-5029.

Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatyme nustatyta, kad pagalba smulkiojo ir vidutinio verslo subjektams teikiama pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės, apskričių ar savivaldybių smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros programas. Parama apima mokesčių lengvatas, jeigu jos numatytos įstatymuose, rinkliavų lengvatas, finansinę paramą (lengvatines paskolas, paskolų draudimą, garantijų teikimą, dalinį ar visišką palūkanų dengimą, rizikos kapitalo investavimą, tam tikrų išlaidų kompensavimą, subsidijas darbo vietoms kurti), įmonių konsultavimą, mokymą, darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą ir perkvalifikavimą lengvatinėmis sąlygomis, verslo paramos įstaigų steigimą ir kita.

Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikėje strategijoje nurodoma, kad verslo plėtrą stabdo dideli mokesčiai, finansų šaltinių pradiniam kapitalui ir verslo veiklai finansuoti trūkumas, nepakankamai išplėtotas paramos institucijų tinklas, neveiksmingas informavimas ir konsultavimas verslo klausimais, nepakankama verslininkų kompetencija, per didelės administracinio ir teisinio reguliavimo kliūtys, taip pat nepakankami ryšiai tarp įmonių ir netolygi verslo plėtra regionuose.

Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos yra viena iš institucijų, įgyvendinančių Nacionalinę jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008 – 2012 metų programą⁸⁴. Departamentas yra atsakingas už šių priemonių įgyvendinimą: 1) Plėtoti neformalųjį jaunimo verslumo ugdymą įgyvendinant jaunimo ir su jaunu dirbančių organizacijų projektus. 2) Parengti ir leisti kasmetinį leidinį apie sėkmingą jaunimo verslą ir jį skleisti verslumą skatinančiose institucijose. 3) Sukurti ir plėtoti jaunimo verslumo informacinį ir mentorystės tinklą. 4) Organizuoti jaunimo verslo tyrimų ir mokymo, dalijimosi gerąja patirtimi projektų rengimą. 5) Organizuoti renginius, kuriuose valstybės institucijos ir socialiniai partneriai galėtų dalytis verslumo skatinimo patirtimi, supažindinti visuomenę su programa, jos priemonėmis ir rezultatais, rengti palankią verslui jaunimo ir visuomenės nuomonę formuojančius renginius ar akcijas.

Jaunimo reikalų departamento direktoriaus įsakymu yra patvirtinta darbo grupė iš įvairių institucijų ir socialinių partnerių atstovų. Darbo grupė sudaryta siekiant keistis aktualia informacija bei derinti ir koordinuoti įvairių institucijų ir organizacijų nuomones ir veiksmus jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo klausimais, taip pat stebėti jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo bei verslo situacijos pokyčius, skleisti informaciją bei teikti pasiūlymus dėl Programos siektinų tikslų ir uždavinių, bei įvairių institucijų ir organizacijų bendradarbiavimo galimybių.

⁸⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 2 d. nutarimas Nr. 339 „Dėl Nacionalinės jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008-2012 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2008, Nr. 46 – 1728.

Jaunimo politikos plėtros savivaldybėse 2007–2009 metų programoje⁸⁵ numatyta finansuoti kaimo gyvenamųjų vietovių seniūnijų jaunimo iniciatyvų projektus, taip pat projektus, skatinančius imtis visuomeninės veiklos, mokančius ir informuojančius mažiau galimybių turintį ir kaimo jaunimą, tačiau priemonės vykdymas atidėtas dėl lėšų trūkumo.

Apibendrinami galime teigti, kad ekonomikos plėtros krizė lėmė darbo vietų mažėjimą. Galima daryti prielaidą, kad todėl tik nedidelė dalis bedarbių (7,5 proc.), dalyvavusių aktyvios darbo rinkos politikos projektuose išsidarbino. Daugelio parengtų ir įgyvendinamų ūkio šakų plėtros programų (strategijų) tikslas – stabilus ekonominis augimas, teigiamai veikiantis darbo vietų sistemą. Tikslinga numatyti specifines priemones jaunimo ir kitų grupių verslumo skatinimui, kurių būtina imtis šalyje, regionuose ir vietose, kadangi didžiausias naujų darbo vietų kūrimo rezervas yra smulkus ir vidutinis verslas. Taip pat svarbu atsižvelgti į kitų valstybių patirtį, bei tyrimų duomenis rodančius, kad verslo plėtrą lemia ne vien valstybės paramos mastas, bet ir jo plėtros kliūčių mažinimas, palankių rinkos dalyviams verslo sąlygų sudarymas.

⁸⁵ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. rugpjūčio 14 d. nutarimas Nr. 898 „Dėl Jaunimo politikos plėtros savivaldybėse 2007-2009 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2007, Nr. 95-3825.

IŠVADOS

Apibendrinant atliktą darbą galima teigti, kad darbo pradžioje iškeltas tikslas bei uždaviniai yra iš esmės pasiekti ir formuluojamos šios tyrimo išvados:

1. Aktyvi darbo rinkos politika – tai valstybės socialinių ir ekonominių priemonių visuma, kurios paskirtis – apsaugoti dirbančius nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo mastą, reguliuojant santykį tarp darbo pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje.

2. Valstybinė užimtumo politika orientuota į visumą veiksmų, sudarančių prielaidas pasiekti kuo didesnę gyventojų užimtumą bei minimalų nedarbo lygį. Šiam tikslui pasiekti veiksmai turi būti nukreipti trimis pagrindinėmis kryptimis. Pirma – ekonominė plėtra ir darbo vietų kūrimas, antra – žmogiškųjų išteklių profesinių gebėjimų didinimas, trečia – lygių galimybių aktyviai darbiniai - ekonominei veiklai atskiroms socialinėms demografinėms gyventojų grupėms užtikrinimas.

3. Didesnę dėmesį reikėtų skirti jaunimo integravimui į darbo rinką. Reikia ryžtingiau įgyvendinti profesinio mokymo ir visą gyvenimą trunkančio mokymosi programas, siekiant prisitaikyti prie naujų technologijų ir suteikiant žmonėms galimybę įgyti kitur pritaikomas žinias. Būtina tinkamai skatinti žmones tobulinti savo įgūdžius ir geriau sieti švietimą, profesinį mokymą ir darbą, kurti tinkamus kvalifikacijų derinius ir atsakingiau rengtis būsimiems kvalifikacijų poreikiams.

4. Esant dabartinei ekonominei situacijai, būtina didinti darbo patrauklumą ir užtikrinti, kad ieškantiems darbo, įskaitant nepalankioje padėtyje esančius ir nedirbančius asmenis, dirbti būtų naudingiau nei gyventi iš valstybės paramos. Geros bedarbio išmokų sistemos yra būtinos pajamų nuostoliams kompensuoti darbo keitimo laikotarpiu, bet jos gali neigiamai veikti darbo paieškos intensyvumą ir dėl jų gali sumažėti finansinė motyvacija priimti darbo pasiūlymą. ES šalių patirtis rodo, kad šį neigiamą poveikį galima smarkiai sumažinti skiriant veiksmingą pagalbą ieškantiesiems darbo ir suteikiant paskatas dirbti, kad būtų užtikrinta teisių ir prievolių pusiausvyra. Duomenys rodo, kad tiesioginė pagalba ieškantiesiems darbo, pvz., subsidijuojamų atlyginimų programa, darbo ieškančių asmenų įgūdžių gerinimas, darbo programos, suderintos su tolesniu mokymusi, užimtumo atskiruose regionuose skatinimas, yra vienos iš veiksmingiausių priemonių, padedančių bedarbiams susirasti darbą.

5. Būtina pabrėžti, jog nėra nė vienos šalies, kurios socialinę ekonominę politiką, kaip sėkmingą, būtų galima tiesiogiai nukopijuoti. Nėra aktyvios darbo rinkos politikos modelio, kurį būtų galima tiesiog pritaikyti. Tačiau šalies socialinę ir ekonominę bei užimtumo politiką galima laikyti efektyvia, jeigu įgyvendinant ją nedarbo lygis šalyje

mažėja, o užimtumas auga. Būtina atsižvelgti į konkrečioje šalyje susiklosčiusią situaciją, į naujas socialinės ekonominės raidos iškeliamas problemas ir ieškoti optimalaus nacionalinio sprendimo, nes netgi labai sėkmingos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, pasiteisinusios keliose šalyse, gali neduoti laukiamo efekto.

6. Galimi užimtumo plėtros Lietuvoje veiksmai: inovatyvūs veiksmai, skatinantys galimybes ir įgūdžius; verslumo kultūros skatinimas; specifinės priemonės jaunimo verslumo skatinimui; verslo plėtros kliūčių mažinimas, palankių rinkos dalyviams verslo sąlygų sudarymas; teisinės ir ekonominės aplinkos, tinkamos plėtoti vietines užimtumo iniciatyvas, kūrimas ir vietinių užimtumo iniciatyvų skatinimo mechanizmo tobulinimas; tikslingas naujų investuotojų nukreipimas į probleminius šalies regionus; įdarbinimo bei darbuotojų apmokymo subsidijavimas; darbdavių dalyvavimas profesinio mokymo programų formavime; efektyvus praktinio mokymo taikymas įmonėse.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762.
3. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 4-26.
4. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 171-6295.
5. Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatymas // Valstybės žinios, 1998, Nr. 109-2993.
6. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas // Valstybės žinios, 1997, Nr. 98-2478.

7. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.
8. Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimas Nr. IX-1187 „Dėl valstybės ilgalaikės raidos strategijos“ // Valstybės žinios, 2002-11-27, Nr. 113-5029.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. vasario 17 d. nutarimas Nr. 165 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 metų veiklos prioritetų“ // Valstybės žinios, 2010, Nr. 23-1077.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. spalio 1 d. nutarimas Nr. 1047 „Dėl Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008-2010 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2008-10-28, Nr. 124-4718.
11. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. balandžio 2 d. nutarimas Nr. 339 „Dėl Nacionalinės jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008-2012 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2008, Nr. 46 – 1728.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. rugpjūčio 14 d. nutarimas Nr. 898 „Dėl Jaunimo politikos plėtros savivaldybėse 2007-2009 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2007, Nr. 95-3825.
13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymas Nr. A1-499 „Dėl Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2009, Nr. 98-4133.
14. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. A1-476 „Dėl Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2009-08-08, Nr. 95-4045.
15. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymas Nr. ISAK-433/A1-83 „Dėl Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2004, Nr. 56-1957.
16. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2010 m. rugsėjo 3 d. įsakymas Nr. V-361 „Dėl Asmenų, įsidarbinusių pagal darbo sutartį pirmą kartą, valstybinio socialinio draudimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios, 2010-09-09, Nr. 106-5504.

Specialioji literatūra:

17. ANDRIUŠAITIENĖ, D. Depresinių šalies regionų darbo rinkos plėtra. Daktaro disertacija. Vilnius. Technika, 2007.
18. ADAM, G. Tackling the recession: Austria. Department of Industrial Sociology, University of Vienna. 2009. [žiūrėta 2010 m. kovo 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0907020s/at0907029q.htm>
19. BAGDONAVIČIUS, J.; STANKEVIČIUS, P.; LUKOŠEVIČIUS, L. Ekonomikos terminai ir sąvokos. Mokomasis žodynas. VPU, Vilnius, 1999.
20. BUŽINSKAS, G., TIAŽKIJUS, V.; PETRAVIČIUS, R. Darbo teisė. – Vilnius : Justitia, 1999.
21. CARNEIRO, R. Naujos žinios, naujas mokymasis ir vertės kūrimas (Ariadnės siūlas). 2009. [žiūrėta 2010 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: http://www.elearningeuropa.info/directory/index.php?page=doc&doc_id=7013&doclng=11
22. DALY, M. Socialinių teisių prieinamumas Europoje. Europos socialinės sanglaudos komitetas. Strasbūras, 2002 m. gegužės 28-30 d. [žiūrėta 2010 m. vasario 12 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/SocialRights/Source/MaryDalyLT.doc>
23. DAMIDAVIČIUS, M. Darbo rinkos reguliavimo kryptys ir priemonės: Lietuvos statistikos darbai, Vilnius, 1999/1.
24. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. 2009 m. metraštis. Gyvenimas ir darbas Europoje. Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2010. [žiūrėta 2010 m. spalio 13 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/16/lt/1/EF1016LT.pdf>
25. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound). Sprendžiant ekonomikos nuosmukio problemas: ES valstybių narių ir Norvegijos viešosios iniciatyvos užimtumo srityje. 2009. [žiūrėta 2010 m. sausio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/471/lt/1/EF09471LT.pdf>
26. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound). Gyvenimas ir darbas Europoje. 2007. [žiūrėta 2010 m. spalio 28 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/90/lt/1/EF0890LT.pdf>
27. EURES ir Jūs // Europos darbo mobilumo informacijos biuletenis. 2009. Nr. 3. [žiūrėta 2010 m. kovo 07 d.]. Prieiga per internetą:

<http://ec.europa.eu/eures/NewsSubscription.do?dispatch=showDetailOfNews&lang=lt&newsDetId=415&newsId=74>

28. GRAŽULIS, V, GRUŽEVSKIS, B. Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai (padėties analizė ir raidos perspektyvos, antra dalis) // Viešoji politika ir administravimas, 2009. Nr. 28.
29. GUOGIS, A. Socialinės politikos modeliavimas Europos integracijos procese // Viešasis administravimas ir politika, 2006, Nr. 17.
30. GRUŽEVSKIS, B. et al. Lietuvos darbo rinka: vystymosi tendencijos, problemos ir galimi sprendimai. [žiūrėta 2010 m. sausio 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-732855570>
31. JANČAUSKAS, E. Valstybės darbo rinkos politika. Studijų metodika. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2006. [žiūrėta 2010 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: http://www.lka.lt/EasyAdmin/sys/files/Jancausko_knyga_metodika.pdf
32. Lietuvos Jaunimo politikos Baltoji knyga. [žiūrėta 2010 m. balandžio 03 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.jrd.lt/index.php?-588259023>
33. MANDL, I.; SALVATORE, L. Tackling the recession: Employment-related public initiatives in the EU Member States and Norway. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009. [žiūrėta 2010 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/erm/tn0907020s/tn0907020s.pdf>
34. MAKŠTUTIS, A.; VIJEIKIS, J. Jaunimo įsidarbinimo problemos Lietuvoje // Vadyba, 2008, 2(13).
35. MARTINKUS, B., SAKALAS, A., SAVANEVIČIENĖ, A. Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Kaunas, Technologija. 2006.
36. MIETTINEN, A. Tackling the recession: Finland. Statistics Finland. 2009. [žiūrėta 2010 m. kovo 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/studies/tn0907020s/fi0907029q.htm>
37. Mokslinio tyrimo darbas. Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti, atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008-2015 metams. Darbo ataskaitos projektas. Kaunas, 2007. http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/Darbo%20rinkos%20analize_studija%2020080114%20redaguotaUkMin.doc

38. NAUSĖDA, G.; TAURAITĖ, V. SEB banko „Lietuvos makroekonomikos apžvalga“. 2010 m. kovas, Nr. 39. [žiūrėta 2010 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.seb.lt/pdf/lt/LMA39.pdf>
39. NAUSĖDA, G.; TAURAITĖ, V.; UDRĖNAS, N. SEB bankas. Lietuvos makroekonomikos apžvalga. 2009 m. birželis, Nr. 36. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.seb.lt/pdf/lt/LMA36.pdf>
40. PAULAVIČIUS, K. B. Darbo rinka, Vilnius: VPU, 2002.
41. RUDZKIS, R. Lietuvos ekonomikos perspektyvos // DnB NORD banko apžvalga. 2010. [žiūrėta 2010 m. lapkričio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dnbnord.lt/lt/apzvalgos/>
42. SKIRMANTIENĖ, J. Darbo rinkos galimybių apžvalga. Vilniaus darbo birža. [žiūrėta 2010 m. vasario 02 d.]. Prieiga per Internetą: http://www.euroguidance.lt/profesijosvadovas/print.php?content=data/karjeros_pl_anavimas/64.htm&k=b6a53
43. SAULYTĖ, N. Nedarbo draudimo išmokų ir socialinės paramos skyrimo ypatumai Danijoje (flexicurity modelis). [žiūrėta 2010 m. spalio 13 d.]. Prieiga per Internetą: http://www.maistprofsajunga.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=283&Itemid=1
44. Swedbank makroekonomikos apžvalga. 2009 m. rugsėjo mėn. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: [http://www.swedbank.lt/lt/previews/get/1027/1254745403_Swedbank_ekonomikos_apzvalga_Lietuva_\(2009_m._rugsejis\).pdf](http://www.swedbank.lt/lt/previews/get/1027/1254745403_Swedbank_ekonomikos_apzvalga_Lietuva_(2009_m._rugsejis).pdf)
45. TIAŽKIJUS, V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius: Justitia, 2005.
46. TITARENKO, V. et al. Lietuvos ekonomikos perspektyvos. DnB NORD bankas. 2009. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: http://www.dnbnord.lt/files/Apzvalgos/lep/lep_2009_lt.pdf
47. VETLOV, I., VIRBICKAS, E. Lietuvos darbo rinkos lankstumas // Pinigų studijos 2006/1.
48. ГЕНКИН, Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. - 7-е изд., доп. - М.: Норма, 2007.
49. МАРТЫНОВА, А.П., РОЩИН, С.Ю. Оценка эффективности и спрос на оценку эффективности государственных программ на рынке труда // Вопросы государственного и муниципального управления. 2008. № 4.

50. БАЙГЕРЕЕВ, М. Нидерланды: суть реформы социальной защиты - в стимулировании трудовой активности. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 13 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.chelt.ru/2004/1-04/holland-1.html>
51. РАССАДИНА, И. И. Современные тенденции государственного регулирования рынка труда стран ЕС. Вестник СПбГУ Сер. 8. 2003. № 1 (8). [žiūrėta 2009 m. gruodžio 13 d.]. Prieiga per Internetą: <http://vestnikmanagement.pu.ru/archive/pdf/18.pdf>
52. СТУПИН, В. et. al. Государственное регулирование экономики: опыт пяти стран (Научные труды № 16). Институт экономики переходного периода, 1999. [žiūrėta 2010 m. kovo 07 d.]. Prieiga per internetą: http://www.iet.ru/index.php?option=com_bibiet&catid=126&limit=25&limitstart=200&plang=all&task=showallbib

Praktinė medžiaga:

53. Europos Bendrijų Teisingumo Teismo 2008 m. gruodžio 22 d. sprendimas byloje C-13/08. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=lt>
54. Europos Bendrijų Komisijos 2009–2010 m. bendrosios užimtumo ataskaitos (BUA) projektas Briuselis, 2009.12.15. KOM(2009)674 galutinis. [žiūrėta 2010 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/1926&format=HTML&aged=0&language=LT&guiLanguage=en>
55. Europos Bendrijų Komisija. Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių Europos Bendrijų Komisija / Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas. Vietinio užimtumo strategijų plėtros Lietuvoje praktinis vadovas, 2009. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=handbook&mode=advancedSubmit&langId=lt>
56. Europos Bendrijų Komisija. Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas. Dešimt metų Europos užimtumo strategijai (EUS). Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2008. [žiūrėta 2010 m. kovo 22 d.]. Prieiga per internetą: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2753&langId=lt

57. Europos Bendrijų Komisijos pasiūlymas Tarybos sprendimas dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių (pagal EB sutarties 128 straipsnį). Briuselis, 11.12.2007. [žiūrėta 2009 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007PC0803\(02\):LT:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007PC0803(02):LT:HTML)
58. Europos Bendrijų Komisijos Komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrą lankstumo ir užimtumo garantijų principų: Derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0359:LT:HTML>
59. Lietuvos Respublikos Vyriausybės sudarytų darbo grupių pateikti pasiūlymai nedarbui mažinti. 2010-03-24. [žiūrėta 2010 m. kovo 29 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/bylos/Naujienos/Aktualijos/pasiulymai%20nedarbui%20mazinti.pdf>
60. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2009 m. veiklos ataskaita. 2010. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1191824460>
61. Lietuvos Respublikos ūkio ministerija. Metinė Lietuvos Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos pažangos ataskaita. 2009. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2009/lt_nrp_lt.pdf
62. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2009 m. veiklos ataskaita, patvirtinta Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos direktoriaus 2010 m. sausio 29 d. įsakymu Nr. V(4)-28. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: http://www.ldrmt.lt/assets//LDRMT_2009%20metu%20veiklos%20ataskaita.pdf
63. Lietuvos darbo birža // Lietuvos darbo rinka, 2010/02. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2893/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202010-02.pdf>
64. Lietuvos darbo birža. 2009 m. darbo rinkos tendencijų apžvalga. [žiūrėta 2010 m. vasario 02 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos/LastTendencija.aspx>
65. LAMBERT, J. Pranešimas dėl iš darbo rinkos išstumtų asmenų aktyvios įtraukties

(2008/2335(INI)). Europos Parlamentas. Plenarinio posėdžio dokumentas. 2009 m. balandžio 8 d. [žiūrėta 2010 m. vasario 02 d.]. Prieiga per Internetą:
[http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-
//EP//NONSGML+REPORT+A6-2009-0263+0+DOC+WORD+V0//LT](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2009-0263+0+DOC+WORD+V0//LT)

Dokumentų projektai, teisės aktų aiškinamieji raštai:

66. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 2, 4, 8, 24, 25, 26, 28, 32, 35 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas. Pateiktas derinti suinteresuotoms institucijoms ir visuomenei 2010-03-26. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą:
http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=26757&p_org=205&p_fix=y&p_gov=n
67. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 2, 4, 8, 24, 25, 26, 28, 32, 35 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto. 2010-03-26. [žiūrėta 2010 m. balandžio 07 d.]. Prieiga per internetą:
http://www.lrs.lt/pls/proj/dokpaieska.showdoc_l?p_id=26768&p_org=205&p_fix=y&p_gov=n
68. Įstatymų projektų Reg. Nr. XIP-2000, XIP-2001 aiškinamasis raštas. 2010-04-30. [žiūrėta 2010 m. spalio 29 d.]. Prieiga per internetą:
http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=371153

SANTRAUKA

Nedarbo problemos aktualios visame pasaulyje, būtina analizuoti šių problemų priežastis ir sukurti palankią ekonominę, teisinę ir politinę aplinką, didinančią įvairių amžiaus grupių žmonių užimtumo didinimo Lietuvoje galimybes. Todėl, magistro baigiamojo darbo temos – aktyvių darbo rinkos politikos priemonių ir užimtumo rėmimo programų teisinis reguliavimas Lietuvoje, aktualumas laikytinas neabejotinu.

Tyrime derinami ir kompleksiskai naudojami teoriniai ir empiriniai tyrimų metodai. Tyrimo objektas atskleidžiamas ekonominiu, sociologiniu ir teisiniu aspektais. Remtasi Lietuvos ir užsienio šalių teorine medžiaga, analizuojama aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinio reguliavimo patirtis. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių teisinio reguliavimo problematika iliustruojama įvairių institucijų pateikiamais kiekybinės ir kokybinės analizės pavyzdžiais.

Apibendrinant atliktą darbą, formuluojamos šios tyrimo išvados:

Valstybinė užimtumo politika orientuota į visumą veiksmų, sudarančių prielaidas pasiekti kuo didesnę gyventojų užimtumą bei minimalų nedarbo lygį. Šiam tikslui pasiekti veiksmai turi būti nukreipti trimis pagrindinėmis kryptimis. Pirma – ekonominė plėtra ir darbo vietų kūrimas, antra – žmogiškųjų išteklių ugdymas bei trečia – lygių galimybių aktyviai ekonominei veiklai atskiroms socialinėms demografinėms gyventojų grupėms užtikrinimas.

Pabrėžiama, kad modernioje visuomenėje reglamentavimas yra būtinas, kad galėtų funkcionuoti ekonomika, visuomenė, tačiau per didelis reglamentavimas gali turėti ir neigiamų pasekmių – stabdyti inovacijas, mažinti konkurencingumą, produktyvumą bei sukurti nereikalingas kliūtis užimtumui. Esant per daug sudėtingam reglamentavimui, didėja administracinė našta. Patirtis rodo, kad ne griežti užimtumo apsaugos teisės aktai, o veiksminga aktyvi darbo rinkos politika ir dinamiškos darbo rinkos didina žmonių saugumo jausmą. Teigiama, kad kito kelio, nei tolesnis darbo rinkos liberalizavimas, nėra: sumažėjusios biurokratinės kliūtys skatintų verslą efektyviau kurti naujas darbo vietas.

Pagrindinės sąvokos: aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, užimtumas, bedarbiai.

SUMMARY

Problems of unemployment are a relevant global issue. It is necessary to analyze the causes of these problems and create favorable economic, legal and political environment to improve the opportunities for increasing employment of different age groups of people in Lithuania. Therefore, the master's thesis topic on legal regulation of active measures of labor market policy and employment support programs in Lithuania has unquestionable relevance.

The study combines and makes complex use of theoretical and empirical research methods. The object of the study is revealed in economic, sociological and legal aspects. Study is based on theoretical material of Lithuania and foreign countries; the analysis of experience of legal regulation on active labor market policy measures is done. The problem of legal regulation of active measures of labor market policy is illustrated by samples of quantitative and qualitative analysis provided by various institutions.

To sum up the research, the following findings are formulated:

State employment policy is oriented to the aggregate of actions which form prerequisites for achieving a higher level of employment and minimum unemployment rate. To achieve this goal the actions should be focused on three main directions. First, economic development and job creation; second, human resource development; and third, ensuring equal opportunities for individual social demographic groups to engage in economic activities.

It is noted that in contemporary society, regulation is necessary to the functioning of the economy and society, but too much of regulation can have negative consequences - stopping innovation, reducing competitiveness, productivity, and creating unnecessary obstacles to employment. Very complex regulation increases the administrative burden. Experience shows that it is not strict employment protection legislation but effective active labor market policy and dynamic labor markets that give people a greater sense of security. It is argued that there is no other way than the continued liberalization of the labor market: reduction of bureaucratic red tape would encourage business to create new jobs more effectively.

Key words: active measures of labor market policies, employment, the unemployed.