MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS
VADYBOS INSTITUTAS

ILONA TUČINSKA

LIETUVOS DARBO RINKOS POLITIKOS VYSTYMOSI TENDENCIJOS POKRIZINIU LAIKOTARPIU

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas
prof. dr. *Vladimiras Gražulis*

VILNIUS
2016

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS

VADYBOS INSTITUTAS

LIETUVOS DARBO RINKOS POLITIKOS VYSTYMOSI TENDENCIJOS POKRIZINIU LAIKOTARPIU

Žmogiškųjų išteklių vadybos (viešojo administravimo specializacija) magistro baigiamasis darbas

Studijų programa 621N71001

Vadovas

_____ prof. dr. *Vladimiras Gražulis*

2016-04-08

Recenzentas

_____

2016

Atliko

_____ stud. I. Tučinska

2016-04-08

VILNIUS

2016

TURINYS

LENTELĖS 5
ĮVADAS 6
1. TEORINĖ DARBO RINKOS POLITIKOS PLĖTRA 8
1.1. Lietuvos darbo rinkos politikos plėtros etapai 8
1.2. Darbo rinkos politikos strategijos pokriziniu laikotarpiu 11
1.2.1. Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas Lietuvoje 18
1.2.2. Darbo rinkos lankstumo problematika 24
1.3. Darbo rinka ir ją charakterizuojantys rodikliai 30
1.4. Žmogiškųjų išteklių segmentavimas darbo rinkoje 32
2. TYRIMO METODOLOGIJA 35
3. LIETUVOS POKRIZINIO LAIKOTARPIO DARBO RINKOS POLITIKOS VYSTYMOSI TENDENCIJŲ VERTINIMAS IR EKSPERTŲ VERTINIMŲ ANALIZĖ 39
3.1. Lietuvos darbo rinkos situacijos vertinimas pokriziniu laikotarpiu 39
3.2. Pagrindinių Lietuvos darbo rinkos rodiklių vertinimas 54
3.3. Darbo rinkos politikos pažangos vertinimas (SSGG analizė) 60
IŠVADOS 70
PASIŪLYMAI 72
LITERATŪROS SĄRAŠAS 74
ANOTACIJA LIETUVIŲ KALBA 80
ANOTACIJA ANGLŲ KALBA 81
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA 82
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA 84
PRIEDAI 86
1 Priedas. 2008-2015 metų darbo rinkos pagrindiniai rodikliai 87
2 Priedas. Asmenų dalyvavusių aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse 2011-2015 metaIS 88
3 Priedas. Lėšų aktyvioms ir pasyvioms darbo rinkos reguliavimo priemonėmis pasiskirstymas 2011-2014 metais (eurais) 90
4 Priedas. Lietuvos respublikos darbo kodekso pakeitimai 2011-2015 metais 91
5 Priedas. Lietuvos respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimai 2011-2015 metais 94
6 Priedas. Imigracijos rodikliai 2008 – 2014 metais 95
7 Priedas. Bendrojo vidaus produkto rodikliai 95
8 Priedas. Interviu protokolas 96

PAVEIKSLAI

1 paveikslas. Darbo rinkos pagrindinių rodiklių pokyčiai 2008-2015 metais..... 9
2 paveikslas. Lietuvos pažangos strategijos „Lietuva 2030" modelis 12
3 Paveikslas. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas 19
4 Paveikslas. Danijos Lankstumo ir užimtumo garantijos modelis 28
5 Paveikslas. Ekspertų atsakymai vertinant darbo rinkos stabilizavimo laikotarpį 40
6 Paveikslas. Ekspertų atsakymai vertinant darbo rinkos plėtros-augimo laikotarpį..... 41
7 Paveikslas. Ekspertų atsakymai vertinant darbo rinkos situaciją pokriziniu laikotarpiu 43
8 Paveikslas. Ekspertų atsakymai vertinant darbo rinkos lankstumą ir saugumą po kriziniu laikotarpiu 46
9 Paveikslas. Ekspertų atsakymai vertinant darbo rinkos politikos taikytinas priemones 51
10 Paveikslas. Ekspertų pasiūlymai kaip gerinti darbo rinkos rodiklius..... 55
11 Paveikslas. Ekspertų pasiūlymai kaip mažinti ilgalaikių bedarbių, jaunimo bei vyresnio amžiaus bedarbių skaičių..... 57
12 Paveikslas. Imigracija Lietuvoje 2008 – 2014 metais (iš viso pagal amžiaus grupes) 58
13 Paveikslas. Ekspertų pasiūlymai kaip susigrąžinti Lietuvos emigrantus 59
14 Paveikslas. Lietuvos darbo rinkos politikos stiprybių ekspertų vertinimas 63
15 Paveikslas. Lietuvos darbo rinkos politikos silpnybių ekspertų vertinimas..... 64
16 Paveikslas. Lietuvos darbo rinkos politikos galimybių ekspertų vertinimas 66
17 Paveikslas. Lietuvos darbo rinkos politikos grėsmių ekspertų vertinimas..... 67

LENTELĖS

1 lentelė. Ekonomikos augimo strategijos „Europa 2020” ir 2014-2020 Lietuvos Nacionalinės pažangos programos įgyvendintų tikslų rodikliai pokriziniu laikotarpiu 14
2 lentelė. Europos Sąjungos struktūrinių fondų finansuojamų projektų rodikliai 17
3 lentelė. Asmenų dalyvavusių aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse palyginimas 21
4 lentelė. Ekspertų charakteristika 36
5 lentelė. Anketos klausimų blokai 37
6 lentelė. Darbo rinkos raidos etapų skirstymo vertinimas po kriziniu laikotarpiu 39
7 lentelė. Lietuvos darbo rinkos situacijos ekspertų vertinimas 42
8 lentelė. Lietuvos darbo rinkos lankstumo ir saugumo ekspertų vertinimas 44
9 lentelė. Lietuvoje įgyvendinamų darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo ir naudingumo ekspertų vertinimas 47
10 lentelė. Lietuvos darbo rinkos politikos pažangos ekspertų vertinimas 61
11 lentelė. Apibendrinta Lietuvos darbo rinkos politikos SSGG analizė pokriziniu laikotarpiu 68

ĮVADAS

Temos aktualumas. Darbo rinkos politikos tyrimai yra aktualūs kiekvienai šaliai, siekiančiai kontroliuoti darbo rinką bei įvertinti, ar vykdoma politika yra tinkama spręsti kylančias darbo rinkoje problemas.

2008 – 2011 metais Europą ištiko didžiausia per pastaruosius 80 metų ekonomikos krizė, kuri pasauliniu mastu paveikė darbo rinką – masiškai sumažėjo užimtumas, gamyba, padidėjo nedarbas, žmogiškųjų išteklių migracija. Ekonominė finansinė krizė stipriai paveikė ir Lietuvos darbo rinką, todėl ypatingai svarbu kasmet vertinti bei prognozuoti darbo rinkos situaciją, remtis geraisiais Europos Sąjungos užimtumo rėmimo bei darbo rinkos politikos reguliavimo pavyzdžiais, kurie padėtų Lietuvos valstybei plėtoti stabilią, lanksčią, saugią, pagal kultūrinius bruožus tinkančią darbo rinkos užimtumo politiką. Ekonominės ir finansų krizės sukeltus padarinius darbo rinkoje nagrinėjo L. Calmforsas (2009), B. S. Bernanke (2012), A. Auzima-Emsina (2014) ir kiti. Lietuvoje darbo rinkos problemas sprendžia bei darbo rinkos stebėseną atlieka valstybinės institucijos: vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, įstaigos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, tarp jų - Darbo birža, Statistikos departamentas. Didžiąją dalį tyrimų atlieka Lietuvos Socialinių tyrimų centro Darbo rinkos tyrimų institutas.

Temos ištirtumas ir naujumas. Lietuvos mokslinėje literatūroje darbo rinka yra tiriama nuolatos. Darbo rinka tyrinėjama ne tik kaip ekonominės sistemos rinka, bet ir kaip socialinis reiškinys, turintis įtakos socialinės raidos veiksniams – gyvenimo lygiui, užimtumui, išsilavinimui, įsidarbinimo galimybėms, darbo užmokesčiui. Apie vykdomą darbo rinkos politiką ir jos reguliavimą Lietuvoje iki ekonominės krizės ir ekonominės krizės metu rašė A. Aleksandravičius ir A. Raupelienė (2012), V. Gražulis, J. Naujalienė (2013), T. Bilevičienė (2014). Apie darbo rinkai įtaką darančius veiksnius rašė, bei vieni pirmųjų darbo rinkos raidos etapus išskyrė V. Gražulis ir B. Gruževskis (2008), (2009). Pokriziniu laikotarpiu daugiau kalbama apie lankstumo ir užimtumo didinimą – I. Mačernytė Panomarovienė (2011), J. Moskvina ir D. Skučienė (2009), A. Bitinas ir J. Usonis (2013), apie ilgalaikio bei jaunimo nedarbo mažinimą – D. Beržinskienė ir A. Būdvytytė-Gudienė (2010), apie socialiai pažeidžiamiausias grupes bei skurdą – L. Okunevičiūtė Neverauskienė ir V. Česnuitytė (2009).

Tyrimo objektas. Lietuvos darbo rinkos politikos reguliavimo tendencijos pokriziniu laikotarpiu.

Darbo probleminis klausimas. Ar Lietuvoje 2011-2015 metų laikotarpiu vykdyta darbo rinkos politika buvo pajėgi gerinti darbo rinkos rodiklius?

Darbo tikslas. Atlikti ir pristatyti Lietuvos darbo rinkos politikos situacijos analizę pokriziniu laikotarpiu bei pateikti darbo rinkos tolesnio vystymosi tendencijų vertinimą.

Darbo uždaviniai:

- Atlikti bei pristatyti situacijos Lietuvos darbo rinkoje analizę pokriziniu laikotarpiu;
- Nustatyti bei pateikti Lietuvos darbo rinkos politikos priemonių įtaką krizės sukeltiems padariniams slopinti;
- Ištirti Lietuvos darbo rinkos pagrindinių rodiklių bazinius pokyčius pokriziniu laikotarpiu, atskleisti jų kaitos priežastis, apibūdinti lankstumo ir saugumo bei kitų, aktyvinančių darbo rinką, programų principų taikymą analizuojamu laikotarpiu.
- Išsiaiškinti situacijos darbo rinkoje ekspertų vertinimą, padaryti išvadas ir pateikti siūlymus.

Moksliniai tyrimo metodai. Siekiant visapusiškai išnagrinėti tyrimo objektą, atsižvelgiant į šio darbo problematiką ir jame keliamus uždavinius, taikomi tokie tyrimo metodai:

- Mokslinės literatūros analizė ir apibendrinimas;
- Europos Sąjungos direktyvų ir Lietuvos įstatymų, reglamentuojančių darbo rinkos politiką, analizė ir apibendrinimas;
- Statistinių duomenų analizė ir vertinimas;
- Kokybinis tyrimas – ekspertinė apklausa (interviu), jos rezultatų analizė, apibendrinimas ir vertinimas.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas (6-7 psl.), trys darbo skyriai, išvados ir siūlymai, literatūros sąrašas, anotacija ir santrauka lietuvių ir anglų kalbomis. Darbo apimtis – 80 puslapių be priedų. Vaizdinė darbo medžiaga apibendrinta 11 lentelėse ir 17 paveiksluose, autorės sudarytose remiantis Statistikos departamento ir Lietuvos darbo biržos duomenimis, atliktos ekspertinės apklausos duomenimis.

1. TEORINĖ DARBO RINKOS POLITIKOS PLĖTRA

1.1. Lietuvos darbo rinkos politikos plėtros etapai

Darbo rinkoje nuolatos vyksta pokyčiai, kurie verčia tirti tiek ekonominius, tiek politinius ar socialinius reiškinius darančius įtaką darbo rinkos situacijai. V. Gražulis ir B. Gruževskis išskyrė Lietuvos darbo rinkos politikos plėtros etapus nuo 1990 iki 2008 metų suskirstydami juos į įvairius darbo rinkos būklei įtaką darančius veiksnius (Gražulis ir Gruževskis 2008, 45-53), (Gražulis ir Gruževskis 2009, 40-51).

Lietuvos darbo rinkai būdingi raidos etapai nuo 1990 metų (pagal V. Gražulį, B. Gruževskį):

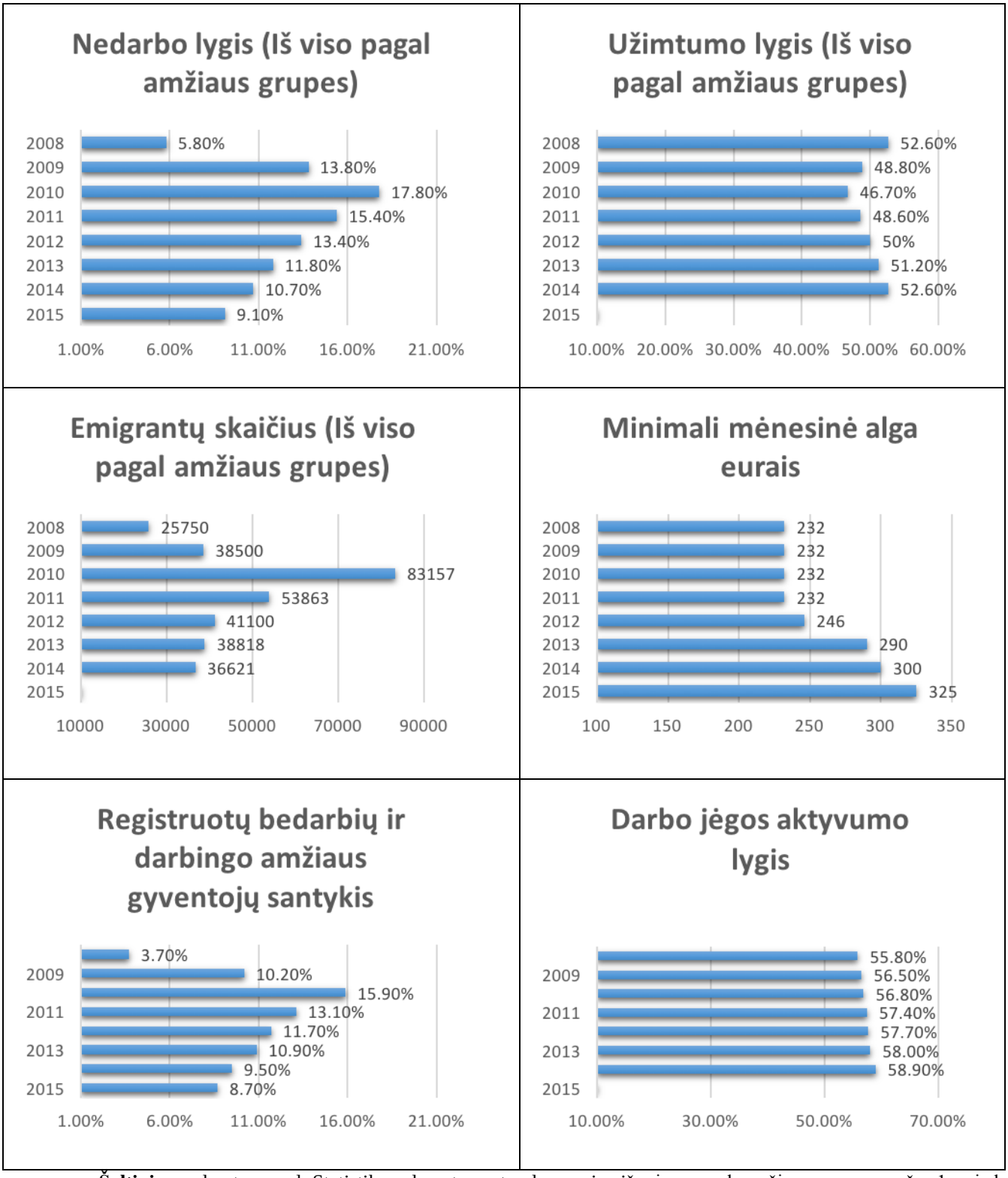
- **1990 – 1997 metai** – Lietuvos valstybės nepriklausomos darbo rinkos politikos formavimas pereinant nuo planinio ūkio prie rinkos ekonomikos;
- **1998 – 2000 metai** – Lietuvos darbo rinkos politika po vykusios Rusijos ekonominės krizės, kuri turėjo įtakos ir Lietuvos darbo rinkos situacijai – mokėjimų už produkciją vėlavimas, gamybos apimčių mažinimas, verslo užsakymų stabdymas, atleistų darbuotojų skaičiaus didėjimas;
- **2001 – 2004 metai** – teigiamų Užimtumo didinimo programos rezultatų laikotarpis Lietuvos darbo rinkos politikoje – lankstesnė darbo rinka, nedarbo mažėjimas, aktyvi socialinių partnerių veikla;
- **2005 – 2007 metai** – palankūs Lietuvos darbo rinkos politikos pokyčiai bei tendencijos, Lietuvai tapus Europos Sąjungos visateise nare – sumažėjo nedarbas, išaugo gyventojų užimtumas;

Nuo 2008 metų Lietuvos darbo rinkai būdingi raidos etapai skirstyti remiantis Statistikos departamento pateiktais rodikliais.

- **2008 – 2010 metai** – Lietuvos darbo rinką ir jos dinamiką sąlygojantys politiniai sprendimai vyraujant ekonominės krizės laikotarpiui. Ekonominis nuosmukis labai įtakojo užimtumą, nedarbo lygį, nereguliuojamos emigracijos[1] procesą. Nuo 2008 metų sparčiai augęs nedarbo lygis - 5,8 proc., 2010 metais pasiekė didžiausią tašką – 17,8 proc. (žr. 1 paveikslą). Nuo 2008 iki 2010 metų smarkiai sumažėjęs užimtumo lygis 2010 metais siekė 46,7 proc. Ekonominė krizė tapo ir didelės emigracijos priežastimi. 2010 metais palyginus su 2008 metais, iš šalies emigravusių asmenų skaičius išaugo beveik trigubai.

[1] **Nereguliuojama emigracija** – emigracija kurios valstybė nereguliuoja, nesusijusi su studijomis *(ši sąvoka apibrėžiama tik darbo autorės tyrimų tikslais. Šis apibrėžimas nėra oficialus.)*

1 paveikslas. Darbo rinkos pagrindinių rodiklių pokyčiai 2008-2015 metais



Šaltinis: sudaryta pagal Statistikos departamento duomenis, iš viso pagal amžiaus grupes – žr. 1 priedą (Statistinių rodiklių analizė).

O. G. Rakauskienė ir V. Servetkienė, išanalizavusios daugelio pasaulio ekonomistų, ekspertų bei politikų veikalus, ekonominę krizę tapatina su moralinių, etinių, kultūros ir dvasios vertybių krize. Be kultūros ir moralės nebus efektyvios ekonomikos, neveiks įstatymai, nebus vystomas mokslas,

didės nusikalstamumas bei korupcija (Rakauskienė ir Servetkienė 2011, 56). Vienas žymiausių Švedų ekonomistų L. Calmfors šią ekonominę krizę palygino su 1930 metų giliausiu pasaulio ekonomikos nuosmukiu (Calmfors 2009). Tuo tarpu B. S. Bernanke, remiantis JAV ilgalaikio nedarbo rodikliais nustatė, jog Didžiosios recesijos metu vyravęs ilgalaikio nedarbo lygis, palyginus su ekonomine krize buvo beveik dvigubai mažesnis, t.y. Džiosios recesijos metu ilgalaikis nedarbas neviršijo 25 proc., o ekonominės krizės metu, nuo 2009 metų gruodžio mėnesio ilgalaikių bedarbių procentas siekė daugiau kaip 40 proc. (Bernanke 2012). D. Andriušaitienė krizę apibrėžė kaip *„...žemiausią nacionalinio produkto gamybos atžvilgiu eilinio ciklo stadiją."* (Andriušaitienė 2008, 16).

A. Auzima-Emsina, atlikusi Latvijos, Lietuvos ir Estijos darbo rinkų situacijų lyginamąjį tyrimą, prieškriziniu ir po krizės laikotarpiu, remdamasi statistiniais duomenimis išskyrė 3 darbo rinkai būdingus periodus – **prieškrizinį laikotarpį** (2004 – 2007 metai, pasižymintys dideliu produktyvumo lygiu, žemu nedarbo lygiu, optimistiškais lūkesčiais), **krizės laikotarpį** (2008 – 2010 metais vykusi ekonominė krizė, kurios pasekmės – ekonomikos nuosmukis, didelis nedarbas, darbo užmokesčio sumažėjimas, paklausos ir perkamosios galios sumažėjimas) bei **pokrizinį laikotarpį (**nuo 2011 metų didėja užimtumas, paklausa ir perkamoji galia, infliacija, investicijos į gamybos pajėgumus ir statybą) (Auzima-Emsina 2014, 236).

Tęsiant V. Gražulio ir B. Gruževskio Lietuvos darbo rinkos politikos raidos etapų skirstymą bei remiantis Darbo biržos ir Statistikos departamento pateiktais duomenimis už 2011 – 2015 metus (žr. 1 pav.), A. Auzima-Emsina atliktu Lietuvos, Latvijos ir Estijos darbo rinkų situacijų tyrimu galima teigti, jog nuo 2011 metų Lietuvos darbo rinkoje prasidėjo naujas etapas – pokrizinis laikotarpis[2], kuriame išryškėja du darbo rinkos politikai būdingi etapai:

- **2011 – 2012 metai** – Lietuvos darbo rinkos politikos stabilizavimo laikotarpis, kuomet pastebimi primieji požymiai, rodantys, kad ekonominė krizė tapo kontroliuojama. 2008 – 2010 metais mažėjančio užimtumo lygio tendencija 2011 – 2012 metų laikotarpiu sustabdyta bei pradėjo augti, sumažėjo emigracija, suvaldytas nedarbo lygio augimas.
- **2013 – 2015 metai –** Lietuvos darbo rinkos politikos plėtros – augimo laikotarpis. 2013 metais buvo siekiama aktyviai įgyvendinti 2012 metų gegužės mėnesį patvirtintos Lietuvos pažangos strategijos „Lietuva 2030" numatytus prioritetus, 2012 metais lapkričio 28 dieną patvirtintą 2014-2020 Lietuvos Nacionalinę pažangos programą, 2012 metais gruodžio mėnesį patvirtintą Lietuvos Respublikos šešioliktosios Vyriausybės 2012-2016 metų programą, Vyriausybės 2013 metų rugsėjo mėnesio pabaigoje patvirtintą Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programą. Reikėtų pabrėžti tai,

[2] Reikėtų pabrėžti, jog pokrizinis laikotarpis yra apibrėžiamas tik darbo autorės tyrimų tikslais. Šis apibrėžimas nėra oficialus, tai pat kiekvienoje šalyje laikotarpis po ekonominės krizės gali skirtis. Šiame darbe tiriant laikotarpį po krizės bus remtasi duomenimis nuo 2011 metų.

kad remiantis statistikos duomenimis (žr. 1 pav.) jau 2014 metais užimtumo lygis padidėjo iki ekonominės krizės pradžioje vyravusio lygio, t.y. 2014 metais užimtumo lygis siekė 52,6 proc. (Statistinių rodiklių analizė). Lietuvos darbo biržos 2015 metų gruodžio mėnesio darbo rinkos situacijos apžvalgoje akcentuojama, kad 2015 metais darbo rinkoje išaugo darbo jėgos paklausa (Lietuvos Darbo rinka 2015/12).

Darbo rinkos raidos etapai kiekvienoje šalyje gali būti grupuojami skirtingai. Nėra konkrečiai apibrėžto ir krizės laikotarpio pabaigos, kadangi kiekvienoje šalyje skiriasi darbo rinkos politikos reguliavimas bei įgyvendinamų priemonių finansavimas. Nuo 2011 metų gerėjant darbo rinkos rodikliams pokriziniu laikotarpiu, darbo rinkos politiką remdamasi statistikos rodikliais darbo autorė siūlo skirstyti į stabilizavimo laikotarpį bei plėtros ir augimo laikotarpį. Tokie Lietuvos darbo rinkos politikos plėtros etapų skirstymai leidžia atlikti išsamesnę darbo rinkos analizę bei įvertinti darbo rinkos politikos vystymosi tendencijų raidą, todėl, siekdami kuo didesnio pagrįstumo, šių etapų tendencijas įvertins ir Lietuvos darbo rinkos politikos ekspertai.

1.2. Darbo rinkos politikos strategijos pokriziniu laikotarpiu

Po krizės vykdomą šalies darbo rinkos politiką atspindi ekonominio augimo bei naujų darbo vietų strategija „Europa 2020“. 2010 metais dešimties metų laikotarpiui buvo priimta **ekonomikos augimo strategija „Europa 2020“.** Jos trys prioritetai: paversti Europos Sąjungos šalių ekonomiką pažangia, tvaria bei integracine. Ši strategija apima ir ekonominės krizės padarinių įveikimą skatinant ekonomikos konkurencingumą bei didinant užimtumo lygį. Strategijai įgyvendinti buvo numatytos septynios pavyzdinės iniciatyvos - Europos skaitmeninė darbotvarkė, Inovacijų sąjunga, Judus jaunimas, Tausiai išteklius naudojanti Europa, Globalizacijos erai pritaikyta pramonės politika, Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė ir Europos kovos su skurdu planas (Komisijos komunikatas 2020 m. Europa, 2010). Siekiant darbo vientisumo, šiame darbe ekonomikos augimo strategija „Europa 2020“, kaip beje ir kitos toliau minimos strateginės programos, bus analizuojama tik per darbo rinkos sritį.

„Judus jaunimas“ - viena iš strategijos iniciatyvų, kurios pagrindinė užduotis - padėti jaunimui spręsti jiems iškylančias problemas. Kokybiškas švietimas ir mokymas, sėkminga integracija į darbo rinką, didesnis jaunuolių judumas yra svarbiausi veiksniai, padėsiantys išlaisvinti jaunimo potencialą (Komisijos komunikatas Judus jaunimas, 2010). **„Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė”** – tai viena iš pavyzdinių integracinio augimo iniciatyvų, susijusi su darbo rinkos

lankstumo ir užimtumo derinimu, darbo vietų kokybe, darbui reikalingų įgūdžių ugdymu, darbo vietų gerinimu bei kūrimu. Jos pagrindinis tikslas - užtikrinti, kad iki 2020 m. 75 % 20–64 metų žmonių turėtų darbą (Komisijos komunikatas Naujų įgūdžių ir darbo vietų darbotvarkė, 2010). **„Europos kovos su skurdu ir socialine atskirtimi planas"** - tai dar viena iniciatyva, skirta padėti 20 mln. žmonių išbristi iš skurdo ir įveikti socialinę atskirtį. Kovai su skurdu Europos Komisija skyrė daugiausia dėmesio. Ši iniciatyva buvo įgyvendinama darbo rinkos politikos, sveikatos, švietimo bei socialinių išmokų srityse (Komisijos komunikatas Europos kovos su skurdu ir socialine atskirtimi planas, 2010).

Šalys, remdamosi ekonomikos augimo strategija „Europa 2020" užsibrėžė nacionalinio lygio tikslus, kuriuos gali pačios kontroliuoti. 2012 m. gegužės 15 d. Seimas patvirtino **Lietuvos pažangos strategiją „Lietuva 2030"**, kuri tapo pagrindiniu dokumentu Lietuvoje priimant strateginius sprendimus (Lietuvos Pažangos Strategija „Lietuva 2030" 2012). Ši strategija – tai visuomenės susitarimas, siekiantis apibrėžti vertybes ir kartu kurti šiuolaikinę, atvirą pasauliui bei savo kultūrą puoselėjančią stiprią valstybę. Pagrindinis strategijos tikslas sukurti Lietuvoje tokią šalį, kurioje gyvena atsakingi, kūrybingi ir atviri žmonės. Strategijos tikslas susijęs su pokyčiais trijose srityse – visuomenėje, ekonomikoje ir valdyme (žr. 2 pav.)

2 paveikslas. Lietuvos pažangos strategijos „Lietuva 2030" modelis



Šaltinis: Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030"

UAB Visionary Analytics ir Vyriausybės kanceliarijos Valstybės pažangos tarybos sekretoriato „Lietuva 2030" pažangos strategijos parengtoje ataskaitoje nurodomi didžiausi Lietuvos pasiekimai įgyvendinant strategiją – po krizės gerejantys socialiniai rodikliai. 2010 metais nedarbo

lygis siekęs 17,8 proc. (didžiausias krizės metu) 2015 metais, pagal išankstinius rodiklius, sumažėjo beveik dvigubai, iki 9,1 proc. (žr. 1 priedą). Pažangos strategija palankiai vertinama atsižvelgiant ir į aukštąjį mokslą Lietuvoje. Pastebima atvykstančių bei į užsienį studijuoti išvykstančių studentų skaičiaus augimo tendencija („Lietuva 2030" pažangos ataskaita, 2014).

Įgyvendinant pažangos strategiją nerimą kelia Lietuvos demografinė padėtis, kuriai neigiamą įtaką padarė ekonominė krizė. Europos komisija, parengus 28 Europos Sąjungos šalių senėjimo ataskaitą, nurodo, kad su kiekvienais metais Lietuvoje darbingo amžiaus gyventojų 15-64 metų amžiaus grupėje skaičius mažės, t.y. 2020 metais bus 1 694 tūkst. darbingo amžiaus gyventojų, 2040 metais – 1 103 tūkst., o 2060 metais – 1 035 tūkst., tuo tarpu vyresnio mažiaus asmenų (nuo 65 metų) skaičius nuo 2020 metų iki 2040 metų didės (nuo 20,7 proc. iki 30,8 proc.), o nuo 2040 metų iki 2060 metų turėtų mažėti (nuo 30,8 proc. iki 25,8 proc.) (The 2015 Ageing Report, 2015).

Žiniasklaidoje vis dažniau pasirodo nuomonių, kad Lietuvos valstybė turėtų imtis atitinkamų veiksmų siekdama susigrąžinti emigrantus. Dėl didelės emigracijos bei susiklosčiusios demografinės padėties mažės darbingo amžiaus gyventojų skaičius, silpninantis ekonomikos augimą, kadangi esant mažai darbo jėgai nepakaks valstybei mokamų mokesčių išlaikyti sparčiai didėjantį pensininkų skaičių (Aleksandravičius ir Raupelienė 2012, 11).

Pažangos strategija „Lietuva 2030" - tai ilgalaikis tikslas, kuriam pasiekti reikalingi ir trumpesnio laikotarpio tikslai. Siekiant įgyvendinti Lietuvos pažangos strategiją buvo sukurta bei 2012 metais lapkričio 28 dieną patvirtinta **2014-2020 metų Nacionalinės pažangos programa,** kurią įgyvendinti numatyta iki 2020 metų.

Nacionalinės pažangos programa apima ne tik nacionalinės politikos nuostatas bet ir pagrindines nuostatas, išdėstytas Europos Sąjungos pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijoje „Europa 2020". Ši programa apjungia savyje visuomenės ugdymo, kultūros, gyvenimo kokybės gerinimo, ekonominio augimo, pridėtinės vertės kilimo, pažangaus viešojo valdymo, regioninės plėtros užtikrinimo, sveikatos prioritetus (2014-2020 metų Nacionalinės pažangos programa, 2012).

Programoje numatyta, jog gerinant gyvenimo kokybę bei stiprinant socialinę sanglaudą būtina didinti gyventojų kokybišką užimtumą, skatinti darbo jėgos paklausą, darbo vietų kūrimą, sudaryti galimybes įsidarbinti bedarbiams ir neaktyviems asmenims, skatinti jaunimo integraciją į darbo rinką, užtikrinti moterų ir vyrų lygybę darbo rinkoje, didinti šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo galimybes, skatinti vyresnio amžiaus asmenis išlikti darbo rinkoje, gerinti darbo rinkos vidinį ir išorinį lankstumą, didinti dalyvavimą darbo rinkoje. 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programoje

nurodyta, jog užimtumo didinimas yra visos visuomenės gerovės pagrindas. 2014–2020 metų Nacionalinės pažangos programos nuostatai terminą **kokybiškas užimtumas** apibrėžia, kaip darbą, kuris atitinka asmens kvalifikaciją ir kompetencijas, užtikrina adekvačias pajamas, kurių pakanka ne tik poreikiams patenkinti, bet ir dalyvauti visuomeninėje ir kultūrinėje veikloje (2014-2020 metų Nacionalinės pažangos programa, 2012).

Užsibrėžti 2012-2020 Lietuvos Nacionalinės pažangos programos tikslai sėkmingai įgyvendinami. Pavyzdžiui, Lietuva užsibrėžė, jog iki 2020 metų užimtumo lygis bus 72,8 proc. Jau 2014 metais užimtumo lygis tarp 20 – 64 metų amžiaus asmenų Lietuvoje siekė 71,8 proc.. Tuo tarpu Ekonomikos augimo strategijoje „Europa 2020" užsibrėžta užimtumo lygį iki 2020 metų Europoje kelti iki 75 proc., 2014 metais jis siekė 69,2 proc. Moksleivių skaičius Lietuvoje, kurie nuspręs nebaigti mokyklos neturėtų padidėti iki 9 %. Lietuvoje sėkmingai pavyksta didinti išsilavinimo lygį. Lietuvos Nacionalinės pažangos programoje numatyta, jog asmenų, turinčių aukštąjį išsilavinimą skaičius neturėtų būti mažesnis nei 48,7 proc., tuo tarpu „Europa 2020" strategijoje - 8,7 proc. mažiau. Lietuvoje 2014 metais šis rodiklis siekė 53,3 proc. arba kitaip 4,6 proc. didesnis nei numatyta pasiekti iki 2020 metų. Prasčiau sekasi įgyvendinti tikslus, susijusius su skurdo ir socialinės atskirties mažinimu. Lietuva užsibrėžė, jog iki 2020 metų skurdo ir socialinę atskirtį sumažins 814 000 asmenų skaičiumi, tačiau nuo 2012 – 2014 metų skaičius sumažėjo tik 2 696 asmenimis (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Ekonomikos augimo strategijos „Europa 2020" ir 2014-2020 Lietuvos Nacionalinės pažangos programos įgyvendintų tikslų rodikliai pokriziniu laikotarpiu

		Užimtumas	**Švietimas:**		**Skurdo ir socialinės atskirties mažinimas:**
			Moksleiviai nebaigę mokyklos	Asmenys turintys aukštąjį išsilavinimą	
Ekonomikos augimo strategijos „Europa 2020" tikslų rodikliai 2020 metams		**75 %**	**<10%**	**40%**	**20 000 000**
2014-2020 Lietuvos Nacionalinės pažangos programos tikslų rodikliai 2020 metams		**72,8%**	**<9%**	**48,7%**	**814 000**
28 Europos šalių Ekonomikos augimo strategijos „Europa 2020" pasiekimai *(20- 64 metų amžiaus grupėje)*	2012	68,4%	12,7%	36,0%	123 927
	2013	68,4%	11,9%	37,1%	122 884
	2014	69,2%	11,2%	37,9%	122 320
	2015	-	-	-	-
2014-2020 Lietuvos Nacionalinės pažangos programos pasiekimai *(20- 64 metų amžiaus grupėje)*	2012	68,5%	6,5 %	48,6 %	975
	2013	69,9%	6,3 %	51,3 %	917
	2014	71,8 %	5,9%	53,3 %	804
	2015	-	-	-	-

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis (Europe 2020 indicators) ir (Europa 2020 Lietuvoje) (žiūrėta 2016 02 15).

2012 metais gruodžio 13 dieną Lietuvos Respublikos Seimas patvirtino **Šešioliktosios Vyriausybės 2012–2016 metų programą,** kurios pagrindinis tikslas – Lietuvos ekonomikos augimas (Šešioliktosios Vyriausybės 2012–2016 metų programa, 2012).

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 metais pateiktoje veiklos ataskaitoje už 2013 metus nurodoma, jog Vyriausybės užsibrėžti strateginiai tikslai susiję su Socialine politika yra rezultatyvūs (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 metų veiklos ataskaita, 2014):

- ✓ *BVP auga, gerėja situacija ekonomikoje* (žr. 7 priedą);
- ✓ *Didėja vidutinis mėnesinis darbo užmokestis* (bruto) nuo 2011 metų vidutinis darbo užmokėstis siekė 592,5 eurų, tuo tarpu 2015 metais remiantis išankstiniais Lietuvos Statistikos departamento duomenimis vidutinis šalies ūkis su individualiomis įmonėmis siekė 712,1 eurų);
- ✓ *Mažėja nedarbo lygis* (2015 metais nedarbo lygis Lietuvoje pagal išankstinius duomenis siekė 9,1 proc., o tai 1,6 proc. mažiau nei 2014 m. ir 4,3 proc. mažiau nei 2012 metais, įsigaliojus Šešioliktosios Vyriausybės 2012–2016 metų programai) (žr. 1 priedą);
- ✓ *Didėja užimtumo lygis* (2014 metais užimtumo lygis siekė 52,6 proc., tuo tarpu 2012 metais – 50,0 proc.) (žr. 1 priedą);
- ✓ *Mažėjo emigravusių skaičius* (lyginant 2014 metų statistinius duomensi su pokrizinio laikotarpio pradžia, t.y. 2011 metais, emigrantų skaičius sumažėjo daugiau kaip 17 tūkst. gyventojų). Kaip nurodoma Vyriausybės 2014 metais pateiktoje veiklos ataskaitoje už 2013 metus, šiems rodikliams pasiekti turėjo įtakos ir pagerėjusi bendra šalies ekonominė ir socialinė padėtis.

2013 metų rugsėjo 25 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino **Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programą,** kurioje numatyta:*„integruotai spręsti darbo vietų kūrimo ir darbo jėgos paklausos didinimo, darbo jėgos kvalifikacijos atitikties darbo rinkos poreikiams, maksimalaus turimo darbo išteklių potencialo naudojimo ir dalyvavimo darbo rinkoje problemas, pasitelkus verslo, švietimo ir darbo rinkos sektorius, socialinius partnerius ir savivaldybes, formuoti užimtumo politiką."* (Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programa, 2013).

Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2014 metais pateiktoje 2013 metų veiklos ataskaitoje nurodoma, kad nedarbo lygis mažinamas skatinant darbdavius kurti darbo vietas bei sudarant sąlygas integruotis į darbo rinką ilgalaikiams bedarbiams, vyresnio amžiaus bedarbiams, neįgaliesiems ir kitiems asmenims. Pagerinti padėtį darbo rinkoje padėjo taikytos aktyvios darbo rinkos priemonės bei naujų darbo vietų kūrimas. Lietuvos darbo biržos leidinyje „Darbo rinkos

tendencijos 2015 metais sausio-rugsėjo mėnesiais" nurodyta, kad Lietuvos darbo biržoje per 2015 metų sausio-rugsėjo mėnesius 198,8 tūkst. bedarbių. Tuo tarpu 2014 metais Lietuvos darbo biržoje užsiregistravo 263 tūkst. bedarbių. Kad užimtumo didinimo programa yra veiksminga rodo ir sumažėjęs jaunimo bei ilgalaikių bedarbių nedarbo lygis. 2014 metų Darbo biržos duomenys rodo, kad per 2014 metų laikotarpį jauni bedarbiai sudarė 35,8 proc. visų bedarbių o tai reiškia, kad 11,5 proc. mažiau nei 2013 metais (Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministrerijos 2013 metų veiklos ataskaita, 2014).

Europos Sąjungos šalyse bei Lietuvoje užimtumo politika daug dėmesio skiria asmenų mokymui, mokyklos nebaigusių asmenų skaičiaus mažinimui, profesinio ir aukštojo mokslo kokybės gerinimui. Pagal Europos Sąjungos užimtumo politikos gaires kiekviena valstybė turi užtikrinti tiek vaikams, tiek suaugusiems galimybę mokytis, įgyti žinių, kurie ateityje teigiamai įtakotų dalyvavimą darbo rinkoje. Nelanksčios ir mažai galimybių teikiančios švietimo sistemos keitimas padėtų ateityje sukurti lanksčią bei stabilią darbo rinką (Martinaitis 2008, 84).

Europos Sąjungoje veikiantis **Europos socialinis fondas 2014 – 2020** yra pagrindinis investicijų Europos Sąjungoje šaltinis, teikiantis šalims finansinę paramą, vykdant užimtumo strategijos „Europa 2020" nacionalinius tikslus. Šio fondo tikslas - skatinti didesnį užimtumo lygį bei socialinę įtrauktį, padėti jaunimui patekti į darbo rinką, gerinti švietimo sąlygas. Europos socialinis fondas remia organizacijas, įgyvendinančias projektus, kuriais siekiama mokyti žmones ir padėti jiems rasti darbą, padėti asmenims įgyti įgūdžių (Europos Socialinis Fondas 2014-2020 m., 2014). Remiantis Europos Komisijos pateikta Europos Sąjungos socialinio fondo biudžeto išklotine, Lietuvai 2014-2020 metais Europos socialinis fondas projektų įgyvendinimui skyrė 1 120 144 401 eurų.

Nuo 2014 metų Lietuvoje įgyvendinami 8 Europos Socialinio Fondo finansuojami projektai. Siekiant padidinti gyventojų, ypač ilgalaikių ir nekvalifikuotų bedarbių bei neįgaliųjų, užimtumą vykdomi projektai: „Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas", „Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas", „Įgyk paklausią profesiją", „Pagalba neįgaliesiems", „Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas", „Parama socialinėms įmonėms 2015-2016 m.", „Atrask save" ir „Naujasis startas".

„Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas" – šiuo projektu siekiama padėti ilgalaikiams bedarbiams integruotis į darbo rinką ir joje išsilaikyti. Vykdant **„Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimo projektą"** siekiama padėti nekvalifikuotiems asmenims išspręsti psichologines problemas bei padėti įgyti kompetencijų, kvalifikaciją bei darbo įgūdžių. Šiuos projektus pradėta vykdyti tuo pačiu metu – 2014 metų rugpjūčio mėnesį. 2015 metų duomenimis Ilgalaikių

bedarbių įdarbinimo rėmime dalyvavo 7 279 asmenys, tuo tarpu Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimo projekte spėjo sudalyvauti net 11 105 asmenys (žr. 2 lentelę).

Profesinio mokymo priemonė **„Įgyk paklausią profesiją"** padės dalyviams įgyti darbo rinkoje paklausią profesiją, tapti konkurencingiems ir greičiau sugrįžti bei integruotis į darbo rinką. Šis projektas skirtas teritorinėse darbo biržose registruotiems bedarbiams, nepriklausantiems ilgalaikiams bei vyresniems nei 54 metai bedarbiams. 2016 metų duomenimis šiame projekte dalyvavo 2 120 asmenų, o tai yra 70 asmenų daugiau nei buvo planuota (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Europos Sąjungos struktūrinių fondų finansuojamų projektų rodikliai

Projektas	Numatytas dalyvių skaičius	Dalyvavusių asmenų skaičius	Projekto vertė (Eur)
Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas *(duomenys nuo 2014-08-01 iki 2015-12-31)*	24 940	11 105	35 348 007
Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas *(duomenys nuo 2014-08-01 iki 2015-12-31)*	10 760	7 279	18 138 397
Įgyk paklausią profesiją *(duomenys nuo 2014-12-01 iki 2016-01-31)*	2 050	2 120	4 344 300
Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas *(duomenys nuo 2015-01-01 iki 2015-12-31)*	14 000	4 337	20 273 401
Pagalba neįgaliesiems *(duomenys nuo 2015-03-01 iki 2016-01-31)*	2 000	549	7 588 166
Parama socialinėms įmonėms 2015-2016 m. *(duomenys nuo 2015-10-01 iki 2015-12-31)*	5 740	3 557	20 958 646
Atrask save *(duomenys nuo 2015-09-21)*	-	-	33 798 580
Naujas startas *(duomenys nuo 2015-12-09)*	13 960	-	35 375 386

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis *http://www.ldb.lt/Informacija/ESParama/Puslapiai/default.aspx* (žiūrėta 2016 02 16)

Projektas **„Pagalba neįgaliesiems"** pradėtas vykdyti 2015 metų pradžioje. Pagrindinis tikslas padidinti neįgalių asmenų užimtumą. Neįgalieji galėjo atstatyti darbo įgūdžius, įgyti arba tobulinti kvalifikacijas bei įgyti kompetencijų. Europos Sąjungos valstybėse neįgaliųjų rėmimo priemonėmis dažniausiai naudojasi didžiosios įmonės (Martinaitis 2008, 84). Įgyvendinant neįgaliųjų asmenų įtraukimo į darbo rinką priemones, t.y. sukuriant darbo vietas arba įdarbinus neįgaliuosius darbdaviams taikomos mokestinės lengvatos arba paskiriamos subsidijos. Šiomis lengvatomis spėjo pasinaudoti 549 asmenys. Šio projekto pabaiga numatyta 2018 m. vasario 28 d. (žr. 2 lentelę).

Projekto **„Vyresnio amžiaus bedarbių rėmimas"** pagrindinis tikslas yra padėti vyresniems negu 54 metų bedarbiams įsigyti ar tobulinti kvalifikaciją bei įgyti kompetencijų, trūkstamų darbo įgūdžių, padedančių integruotis į darbo rinką ir joje įsitvirtinti. Šis projektas pradėtas įgyvendinti 2015

metais. Per 2015 metus jame spėjo dalyvauti 4 337 asmenys. Vyresniojo amžiaus bedarbių intergracijos į darbo rinką priklauso nuo valstybės teikiamų išmokų – pensinių, socialinės apsaugos, atleidimo iš darbo išmokų (Okunevičiūtė Neverauskienė ir Moskvina 2013, 49).

Norint skatinti socialinį verslumą ir socialinę atsakomybę Lietuvoje nuo 2015 m. spalio 1 d. iki 2016 m. lapkričio 30 d. vykdomas projektas **„Parama socialinėms įmonėms 2015-2016 m."**. Šio projekto tikslas – skatinti darbdavius didinti neįgalių darbuotojų skaičių, išlaikyti jų darbo vietas, naujai įdarbinti neįgaliuosius, didinti jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį. Šiuo projektu pasinaudojo 3 557 dalyviai.

Europos Socialinis fondas skatina ir 15-29 metų jaunimo užimtumo didinimą. Nuo 2015 m. rugsėjo 21 d. iki 2018 m. rugsėjo 20 d. veikia projektas **„Atrask save".** Šio projekto tikslas – padėti jaunimui integruotis į darbo rinką, paskatinti dalyvauti švietimo sistemoje, padėti įgyti asmeninių, socialinių, profesinių kompetencijų. Nuo 2015 m. gruodžio mėnesio pradėjo veikti projekto „Atrask save" tęsinys - projektas **„Naujas startas"**. Šiame projekte turi galimybę dalyvauti 16-29 m. nedirbantys, nesimokantys ir mokymuose nedalyvaujantys asmenys, dalyvavę projekte „Atrask save". Šiuo projektu siekiama padidinti 16-29 metų amžiaus jaunimo galimybes integruotis į darbo rinką ir joje įsitvirtinti.

1.2.1. Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas Lietuvoje

Darbas žmogaus gyvenime yra labai svarbus, kad jo netrūktų valstybės vykdo darbo rinkos politiką. Lietuvoje darbo rinkos politika vykdoma remiantis Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymu. Įstatymas **užimtumo rėmimo politiką** apibrėžia, kaip užimtumo rėmimo priemonių, darbo rinkos paslaugų, kitų ekonominių ir socialinių priemonių taikymą siekiant skatinti užimtumą ir reguliuoti nedarbo lygį bei trukmę (Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas 2006).

Pagal D. Andriušaitienę, užimtumo rėmimo politika - tai: *„darbo jėgos pasiūlos ir paklausos subalansavimo problemų sprendimai, užimtumo didinimo bei nedarbo mažinimo būdai ir priemonės."* (Andriušaitienė 2008, 55). Užimtumo politiką Lietuvoje įgyvendina vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Lietuvos darbo birža bei kitos valstybės, savivaldybių institucijos ir įstaigos. Prie užimtumo politikos formavimo prisideda Europos Sąjungos valstybės narės.

Glaudžiai susijusi su užimtumo politika yra darbo rinkos politika, daranti įtaką nedarbo lygiui ir trukmei bei aktyviomis ir pasyviomis priemonėmis socialiai apsauganti bedarbius. Valstybių, kurios vykdo darbo rinkos politiką pagrindinis tikslas – darbo neturinčių arba darbą praradusių asmenų aktyvus įtraukimas į darbo rinką (Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė 2011, 5).

Darbo rinkos politikos priemones kai kurie mokslininkai klasifikuoja pagal du pagrindinius kriterijus – veiklos arba kitaip turinio įvairovę ir pagal išlaidų būdus (žr. 3 pav.) (Martinaitis 2008, 102-103), (Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė 2011, 8).

3 Paveikslas. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas



Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis J. Moskvina, L. Okunevičiūte Neverauskiene (2011) ir Ž. Martinaičiu (2008).

Darbo rinkos politikos priemonės pagal veiklą/turinį apibrėžiamos, kaip aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos priemonės.

Aktyvi darbo rinkos politika - tai valstybės taikomos užimtumo rėmimo politikos priemonės, kurių paskirtis – didinti užimtumo galimybes bei reguliuoti santykį tarp darbo pasiūlos ir paklausos. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tikslas ne tik greičiau įdarbinti bei paskatinti greičiau grįžti į darbo rinką, bet ir didinti šalies užimtumo rodiklius, gyventojų aktyvumą, socialinę sanglaudą, mažinti socialines išmokas gaunančių asmenų skaičių. Aktyvi darbo rinkos politika turi nemažą įtaką užimtumo ir gyvenimo kokybei. Ši politika pasiekiama tarpusavyje derinant švietimo, darbo rinkos reguliavimo, mokesčių ir socialinių išmokų sistemas (Bilevičienė 2014, 81).

Ž. Martinaitis aktyvias politikos priemones skirsto į makroekonomines ir specialias užimtumo politikos priemones (Martinaitis 2008, 103). Vyriausybė, naudodama makroekonomines priemones tiesiogiai arba netiesiogiai mažina nedarbą bei didina darbo jėgos paklausą. Tuo tarpu specialių užimtumo politikos priemonių dėka didinama konkurencija darbo rinkoje, skatinama bei motyvuojama ieškotis darbo. Aktyvi darbo rinkos politika taikoma konkrečioms gyventojų grupėms, kurias apibrėžia Užimtumo rėmimo įstatymas. Aktyvias darbo rinkos politikos priemones Lietuvoje sudaro: bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas; remiamasis

įdarbinimas - įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, darbo įgūdžių įgijimo sutartis, darbo rotacija, viešieji darbai; parama darbo vietoms steigti; bedarbių teritorinio judumo rėmimas.

Profesinis mokymas – priemonė, skirta bedarbio statusą turintiems bei įspėtiems apie atleidimą iš darbo asmenims. T. Bilevičienė profesinį mokymą nurodė, kaip svarbiausią bei rezultatyviausią bedarbių skaičių mažinančią priemonę (Bilevičienė 2014, 89). Profesinio mokymo įstatyme profesinio mokymo sąvoka apibrėžiama, kaip mokymas, reikalingas įgyti ar tobulinti kvalifikaciją, kompetencijas siekiant rasti tinkamą darbą ar įspėtiems apie atleidimą iš darbo pasilikti dirbti esamose darbovietėse (Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas 1997). Lygindami 2011-2015 metais vykdytą profesinį mokymą (žr. 3 lentelę), pastebime, kad daugiausia profesiniame mokyme dalyvauta 2015 metais, t.y. profesiniame mokyme dalyvavo per 19 tūkst. asmenų.

Įdarbinimas subsidijuojant – tai viena iš remiamojo įdarbinimo priemonių, kurios pagrindinis tikslas - padėti atskiroms įstatyme nustatytoms asmenų grupėms įsidarbinti darbo rinkoje ir asmenims, turintiems sunkią negalią, padėti išlikti darbo rinkoje. Šios priemonės trukmė priklauso nuo papildomai remiamų asmenų grupės bei gali siekti iki 6 mėn. ir iki 12 mėn. Ši priemonė dažniausiai vykdyta 2014 metais (žr. 3 lentelę).

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas – priemonė, skirta pirmą kartą pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją, ilgai nedalyvavusiems darbinėje veikloje bei ilgalaikiams bedarbiams. Šios priemonės tikslas – įgyti trūkstamų darbo įgūdžių bei darbo patirties. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo įgyvendinimo trukmė iki 12 mėnesių, kai įdarbinami pirmą kartą pradedantys darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją ir iki 5 mėnesių, kai įdarbinami kitoms tikslinėms grupėms priklausantys asmenys. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas labiausiai vykdytas pirminiame po krizės laikotarpyje, t.y. 2011 metais. Nuo 2011 metų iki 2014 metų šioje priemonėje dalyvavusių skaičius mažėjo, tačiau nuo 2014 metų vėl pradėjo dideti (žr. 3 lentelę). Šie rodikliai galėtų būti susiję su 2013 metų pabaigoje Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos patvirtintu Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo planu.

3 lentelė. Asmenų dalyvavusių aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse palyginimas

Priemonės	2011	2012	2013	2014	2015	Iš viso
Profesinio mokymo	7375	5572	9381	5842	19133	47303
Įdarbinimas subsidijuojant	9508	11506	10443	20316	14067	65840
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	5226	4218	3510	2768	3473	19195
Darbo įgūdžių įgijimo sutartis	0	0	0	0	363	363
Darbo rotacija	675	390	340	546	5059	7010
Viešieji darbai	34482	31808	24562	21863	17149	129864
Parama darbo vietoms steigti	1398	10233	7857	7188	5841	32517
Teritorinio judumo rėmimas	612	359	325	342	1289	2927

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis Situacijos darbo rinkoje apžvalga 2011-2015 metais. *http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Publikacijos.aspx (Stiprus spalvos intensyvumas parodo didžiausią taikytų priemonių skaičių, silpnas – mažiausią).*

Darbo įgūdžių įgijimo sutartis – priemonė, darbo rinkoje veikti pradėjusi nuo 2014 metų rugsėjo mėnesio pradžios. Tai sutartis tarp darbo įgūdžių įgyti norinčio, teritorinėje darbo biržoje registruoto jauno asmens ir darbdavio tam tikromis sąlygomis. Asmenims, dirbantiems pagal darbo įgūdžių įgijimo sutartį, darbo užmokestis nemokamas, tačiau šie asmenys, įgydami darbo įgūdžius, išsaugo teritorinėje darbo biržoje turėtą statusą ir teises.

Darbo rotacija – priemonė, leidžianti įsidarbinti darbo ieškantiems asmenims, registruotiems teritorinėse darbo biržose, toje darbovietėje, kur laikinai nėra darbuotojo ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais. Darbo rotacijos įgyvendinimo trukmė – iki 12 mėnesių. Darbdaviams, įgyvendinantiems savo įstaigose šią priemonę, mokama subsidija. Darbo rotacijos priemonė, remiantis statistika (žr. 3 lentelę), nebuvo populiari tarp bedarbių. 2015 metais dalyvių skaičius, lyginant su 2014 metais, išaugo 9 kartus.

Viešieji darbai – tai laikinieji apmokami, socialinę naudą visuomenei teikiantys darbai, kurie be darbo esantiems asmenims suteikia galimybę užsidirbti. Už šios priemonės organizavimą atsakingi: teritorinės darbo biržos, savivaldybės ir darbdaviai, organizuojantys darbus bedarbiams. Viešųjų darbų trukmė per 12 mėn. laikotarpį negali būti ilgesnė kaip 6 mėn. Viešieji darbai per visą tiriamąjį laikotarpį, t.y. nuo 2011 iki 2015 metų, tarp taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių buvo dažniausiai taikomi (žr. 3 lentelę). Didžiausias dalyvių skaičius pastebėtas 2011 ir 2012 metais.

Parama darbo vietoms steigti – tai priemonė, kurios pagrindinis tikslas – kurti darbo vietas, siekiant įdarbinti ilgalaikius bedarbius, neįgalumą turinčius asmenis ir kitas bedarbių grupes. Darbdaviams, kuriantiems naujas darbo vietas, skiriamos lėšos. Jų kompensavimo dydis siekia iki 65

proc., jeigu įdarbinami neįgalieji – iki 80 proc. Didžiausias šios priemonės naudotojų skaičius buvo 2012 metais.

Bedarbių teritorinio judumo (mobilumo) rėmimas – skatinamoji priemonė, skirta bedarbiams, įsidarbinantiems darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos. Kelionės išlaidos į darbą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidos ne ilgiau kaip 3 mėnesius nuo įsidarbinimo dienos yra kompensuojamos. Visų vykdomų priemonių fone teritorinio judumo rėmimas nėra labai ryškus. 2011 metais ši priemonė įgyvendinta per 600 asmenų, 2012-2014 metais nesiekė 400, o 2015 metais priemonėje dalyvavo 1 289 bedarbiai (žr. 3 lentelę).

Svarbu pabrėžti ir tai, kad priemonėse dalyvavusių skaičius priklausė nuo priemonėms skirtų lėšų. Pavyzdžiui profesiniam mokymui 2014 metais buvo skirta lėšų daugiau nei 2013 metais, nors dalyvavusių skaičius šioje priemonėje 2013 metais buvo didesnis (žr. 2 priedą). Šie rodikliai galėtų būti aiškinami, kaip tam tikrų specialybių poreikis darbo rinkai. Taip pat lėšų, skirtų profesiniam mokymui, ir dalyvavusių asmenų santykis gali būti priklausomas nuo formalaus ir neformalaus mokymo kainų.

Aktyviosios darbo rinkos politikos priemonės veikia siekiant aprūpinti darbu bedarbius, kurti bei tinkamai perskirstyti darbo vietas, taip, kad visiems būtų suteiktos vienodos galimybės įsidarbinti, kad bedarbiai keltų kvalifikaciją, ugdytų darbinius bei bendravimo įgūdžius (Tiažkijus 2005, 408) ir (Andriušaitienė 2008, 56). Šios priemonės padeda didinti iš darbo gaunamas pajamas, darbo jėgos pasiūlą, mažinti struktūrinį nedarbą bei netiesiogiai kovoti su nusikalstamumu. Tam, kad būtų kuo ilgesnis aktyvių darbo rinkos politikos priemonių veiksmingumas būtini du labai svarbūs rodikliai – išsilavinimas ir profesinis mokymas. Gerėjant šiems rodikliams bedarbiai pagal įgytą kvalifikaciją greičiau ras darbą. Dalyvaujantys aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse Užimtumo rėmimo įstatyme yra skirstomi į grupes (neįgalūs, vyresnio amžiaus, ilgalaikiai bedarbiai). Šio skirstymo pagrindinė priežastis yra aktyvių darbo rinkos politikos priemonių vykdymo efektyvumas bei rezultatyvumas, gerinantis visų, dalyvaujančių darbo rinkoje padėtį (Streikutė ir Šnapštienė 2006, 34).

Pasyvi darbo rinkos politika - tai priemonės, atsakingos už kompensacijas bei draudimą nedarbo metu. Ekonominės krizės metu pasyvios priemonės tapo ypač svarbios, kadangi visų tipų kompensacijos bedarbiams tapo pagrindiniu pajamų šaltiniu. Šių priemonių tikslas - aprūpinti bedarbius bei jų šeimas pašalpomis, tam, kad nedarbo metu būtų užtikrintas minimalus gyvenimo lygis (Snieška ir Čiburienė 2005, 71). Pagrindinė pasyvi darbo rinkos politikos priemonė - **nedarbo socialinio draudimo išmokos** (toliau nedarbo draudimo išmoka). J. Moskvina, L. Okunevičiūtė Neverauskienė remdamosi P. Aueriu samprotauja, kad jei bedarbiams nedarbo išmokos būtų mokamos

ilgiau nei pusę metų, jie gali tapti nemotyvuoti ieškotis darbo, dėl šios priežasties gali atsirasti ilgalaikis nedarbas (Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė 2011, 20). Šių priemonių pagalba siekiama padėti be darbo likusiam asmeniui pragyventi tam tikrą laikotarpį, tuo pačiu metu paskatinti grįžti į darbo rinką.

Remiantis Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymu (Lietuvos Respublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas 2004) bei Nedarbo socialinio draudimo išmokų nuostatomis (Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Nedarbo Socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo 2004), teisę į nedarbo draudimo išmoką turi bedarbiai, įsiregistravę darbo biržoje ir kuriems nėra pasiūlyta darbo ar dalyvavimo aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse, taip pat tie asmenys, kurie iki įsiregistravimo darbo biržoje turi atitinkamą stažą, buvo atleisti iš darbo nesant darbuotojo kaltės bei spėjo įsiregistruoti darbo biržoje ne vėliau kaip per 6 kalendorinius mėnesius po atleidimo iš darbo. Į nedarbo draudimo išmoką gali pretenduoti galintys ir ieškantys darbo. Išmokų mokėjimų trukmė priklauso nuo bedarbio amžiaus ir draudimo laikotarpio (Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė 2011, 22).

Prie pasyvių darbo rinkos politikos priemonių priskiriama ir kita socialinio draudimo išmoka - išankstinė senatvės pensija. **Išankstinės senatvės pensijos** mokėjimų tvarką Lietuvoje nustato Lietuvos Respublikos Valstybinių socialinio draudimo senatvės pensijų išankstinio mokėjimo įstatymas (Lietuvos Respublikos Valstybinių socialinio draudimo senatvės pensijų išankstinio mokėjimo įstatymas 2003). Išankstinė senatvės pensija gali būti skirta likus ne daugiau nei 5 metams iki senatvės pensijos amžiaus. Ją gauti pretenduoti gali nuolatiniai Lietuvos Respublikos gyventojai, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus yra likę ne daugiau kaip 5 metai. Taip pat tie, kurie turi ne mažesnį nei 30 metų valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą bei negauna jokių išmokų ar darbinių pajamų. Vidutinė išankstinė senatvės pensija 2016 metų pradžioje siekė 175,14 eurų. Šis dydis priklauso nuo įgyto stažo, turėtų pajamų ir patvirtintų einamųjų metų draudžiamųjų pajamų dydžio.

Darbo rinkos priemonės išskiriamos ir **pagal išlaidų būdą** - išmokos individams, darbdaviams ir paslaugų teikėjams (žr. 3 pav.). Išmokos individams, darbdaviams ir paslaugų teikėjams gali būti susijusios ne tik su pasyviomis, bet ir su aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis (Moskvina ir Okunevičiūtė Neverauskienė 2011, 19). Pavyzdžiui, be darbo esantiems ir darbo ieškantiems asmenims darbo rinkos politikos dėka taikomos išmokos dalyvaujant profesiniame mokyme. Darbdaviai išmokas gauna vykdydami remiamąjį įdarbinimą. Tuo tarpu paslaugų tiekėjai valstybės skiriamas išmokas gali gauti teikdami paslaugas privatiems asmenims ir darbdaviams.

Šalys, siekiančios kurti konkurencingą ekonomiką, dažniausiai pasirenka aktyvias darbo rinkos politikos priemones. Valstybei reikalinga bei naudinga tiek aktyvi, tiek pasyvi darbo rinkos politika (Andriušaitienė 2008, 55). Veiksmingiausia darbo rinkos politika būna tuomet, kai atsižvelgiama į visus darbo rinkos dalyvius: tiek į darbuotojus, darbdavius, bedarbius, tiek į silpnai apsaugotus gyventojus – neįgalius, neturinčius tinkamo išsilavinimo, vyresnio amžiaus asmenis (Martinaitis 2008, 97).

Taigi, Lietuvoje darbo rinkos politika veikia kuriant įstatymus, programas, projektus, skatinančius integruotis į darbo rinką. Dalyvių skaičius aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse priklauso nuo skirtų šioms priemonėms vykdyti lėšų. Galima pastebėti tendenciją, kad jau 2015 metais profesinio mokymo, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, darbo rotacijos bei teritorinio judumo priemonės palyginti su 2014 metais vykdytos dažniau.

1.2.2. Darbo rinkos lankstumo problematika

Vertinant darbo rinkos politikos padėtį bei pokyčius būtina ištirti ir užimtumą bei nedarbą. **Užimtumas** yra apibrėžiamas ne tik kaip veikla, bet ir kaip ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbe. Asmuo užimtu laikomas tada, kai yra susijęs su konkrečia darbo vieta organizacijoje. Pasak B. Gruževskį *„užimtumas yra lyg tiltas, jungiantis ekonominį augimą su žmogaus raida”* (Gruževskis 2014, 34). V. Snieška ir J. Čiburienė užimtumą apibrėžia kaip darbo užmokesčio ir žmonių, gebančių rasti darbą, sąryšį (Snieška ir Čiburienė 2005, 377).

Užimtumu turėtų rūpintis ne vien asmuo, ieškantis darbo. Sudaryti sąlygas kuo didesniam bei produktyviam darbuotojų užimtumui – vienas svarbiausių valstybės uždavinių. Užimtumo politika neegzistuotų, jei darbo rinkoje vyrautų visiškas užimtumas (Mačernytė Panomariovienė 2010, 1083-1084). E. R. Stanciko įsitikinimu, užimtumas priklauso nuo demografinių (gyventojų skaičius, gimstamumas, visuomenės senėjimas), geografinių (šalies geografinė padėtis, kuri turi įtakos šalies turimiems ištekliams), ekonominių (ek kitimas, užsienio investicijos, migracija), socialinių ir psichologinių (papročiai, kultūra, žmonių mąstysena) veiksnių, todėl turėtų būti sprendžiamas pasauliniu lygiu (Stancikas 1997, 107- 109).

Nuolatiniai procesai, vykstantys ekonomikoje, mažiau ar daugiau paliečia ir darbo rinką bei užimtumą. Siekiant visada prisitaikyti prie vykstančių pokyčių būtina turėti lanksčią ir saugią darbo rinką, kuri būtų palanki tiek darbuotojams, tiek darbdaviams.

2007 metais Europos Bendrijų Komisija patvirtino **Flexicurity garantiją**[3], kurios pagalba buvo sukurta daugiau ir geresnių darbo vietų, suteikta galimybė darbingo gyvenimo etapu lengvai rasti darbą, įgyti įgūdžių, mokytis, tobulėti bei siekti karjeros. **Lankstumo ir užimtumo garantija -** tai politika, kuri vienu metu sprendžia darbo rinkos lankstumo, darbo organizavimo, darbo santykių, užimtumo garantijų ir socialinės apsaugos klausimus. Kai darbo rinka tampa lanksti ir saugi, gerėja įmonių veikla bei gamyba, atsiranda daugiau darbo vietų. Esant lanksčiai darbo rinkai yra lengviau valdomi ekonominiai pokyčiai, tuo pačiu sumažinamas užimtumo politikos reguliavimo poreikis (Flexicurity 2007). Ši garantija turėtų suteikti darbuotojams sąlygas nesunkiai rasti darbą ar pereiti į naują vietą (Bitinas ir Usonis 2013, 9). Pereinamuoju laikotarpiu ieškantys darbo bedarbiai gali pasinaudoti bedarbio išmokomis, palengvinančiomis gyvenimą, kol ieškosi darbo (Moskvina ir Skučienė 2009, 25).

Europos Bendrijų komisijos komunikate siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijos principų, išskirti keturi, drauge egzistuojantys ir sudarantys vientisą sistemą, lankstumo ir užimtumo garantijų politikos komponentai (Europos Komisijos komunikatas siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų 2007):

- **Lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos** – skirta darbdaviams, siekiant lengviau priimti ir atleisti darbuotojus (įspėjimo terminai, išeitinės išmokos dydis, motinystės atostogos);
- **Visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos** – tai investicijos į žmogiškuosius išteklius, turinčios įtakos tiek įmonėms (investicijos padidina įmonės galimybes priimti vyraujančius pokyčius), tiek darbuotojų užimtumui.
- **Veiksminga aktyvi darbo rinkos politika**, padedanti žmonėms prisitaikyti prie sparčių pokyčių, sutrumpinti nedarbo laikotarpius ir palengvinti pereinamąjį laikotarpį, kai jie ieško darbo;
- **Šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos** – suteikiančios išmokas nedarbo atveju, skatinančios užimtumą ir suderinančios darbą su asmeninėmis ir šeimyninėmis pareigomis (bedarbio išmokos, pensijos ir sveikatos apsauga).

Kiekviena valstybė yra įsipareigojusi užtikrinti lanksčias darbo sutarties sąlygas, aktyvias darbo rinkos priemones, mokymosi visą gyvenimą strategiją ir socialinę apsaugos sistemą. Lietuvoje santykiai tarp darbuotojų ir darbdavių yra ganėtinai griežti. Tiek įdarbinti netipinius darbuotojus, tiek atleisti darbuotojus, dirbančius pagal neterminuotas darbo sutartis, yra ganėtinai sunku (Mačernytė Panomariovienė 2010, 1084). Lietuva nuo 2011 iki 2015 metų pabaigos, siekdama vykdyti Strategijos numatytus tikslus, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą redagavo 28 kartus, o Lietuvos Respublikos

[3] I. Mačernytė Panomariovienė flexicurity terminą apibrėžia, kaip sudurtinį „lankstus“ ir „saugus“ žodžių junginį „lankstisauga“, iš anglų k. – „fexibility“ – lankstus ir „security“ – apsauga.

Užimtumo rėmimo įstatymą – 7 kartus. Nežymūs Darbo kodekso pakeitimai šiuo laikotarpiu susiję su darbuotojų sauga, atostogų suteikimu vaikui prižiūrėti. Dėmesio skirta ir kolektyviniams darbo ginčams bei streikams nagrinėti. Taip pat pakeitimai susiję su jaunimo viršvalandiniu darbu, mokymosi atostogomis, mokytojų kasmetinėmis atostogomis bei darbo santykių organizavimu su trečiųjų šalių piliečiais (žr. 4 priedą). Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimai susiję su viešųjų darbų organizavimu, aktyvių darbo rinkos politikos priemonių pakeitimais, atsirado naujos užimtumo rėmimo priemonės – darbo įgūdžių įgijimo sutartis, savanoriška praktika.

2015 metais Vilniaus universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Lietuvos socialinių tyrimų centro ekspertai Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu parengė Socialinį modelį, kuris numato pakeitimus socialinio draudimo ir užimtumo didinimo sistemoje, darbo santykių reglamentavime bei kovos su skurdu politikoje (Socialinis modelis). 2015 metų Lietuvos socialinio modelio, apimančio užimtumo didinimą, darbo santykių reglamentavimo tobulinimą ir socialinio draudimo tvarumą sukūrimas, modelio pagrindinis tikslas: *„sukurti lankstesnius darbo santykius ir taip skatinti kurti naujas darbo vietas, užtikrinti galimybę derinti šeimą, mokslus, laisvalaikį ir darbą, sudaryti sąlygas dirbti ir užsidirbti Lietuvoje.“*. Su šiuo modeliu 2015 metų kovo mėnesį Lietuvoje pasirodė naujojo darbo kodekso projektas, subalansuojantis darbo teisę, užimtumą ir socialinę apsaugą reglamentuojančius teisės aktus, siekiant didinti užimtumą bei gerinti darbo santykius. Šio projekto Vyriausybė dar nepatvirtino, bet šis projektas svarbus įrodymas to, kad Lietuva siekia kuo lankstesnių ir patikimesnių sutarčių sąlygų. Naujojo darbo kodekso projekte nurodoma, kad bus leidžiama laisvai sudaryti terminuotas darbo sutartis, atsiras naujų darbo sutarčių, kas leis lanksčiau taikyti darbo santykius pagal kiekvieno darbdavio ir darbuotojo poreikius, žadama trumpinti įspėjimo dėl atleidimo iš darbo terminų nesant darbuotojo kaltės, mažinti išeitines išmokas, numatyti lankstų darbo grafiką bei galimybę dirbti namuose nėščiosioms ir tėvams, auginantiems vaikus. Viena iš naujovių – darbdaviai teisiškai galės atleisti darbuotoją nenurodydami jokios priežasties, įspėdami prieš tris darbo dienas ir sumokėdami ne mažesnę kaip 6 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio dydžio išeitinę išmoką. Taip pat numatomos sąlyginai trumpesnės atostogos, skaičiuojamos darbo dienomis, nebeliks darbo laiko sutrumpinimo viena valanda šventinių dienų išvakarėse.

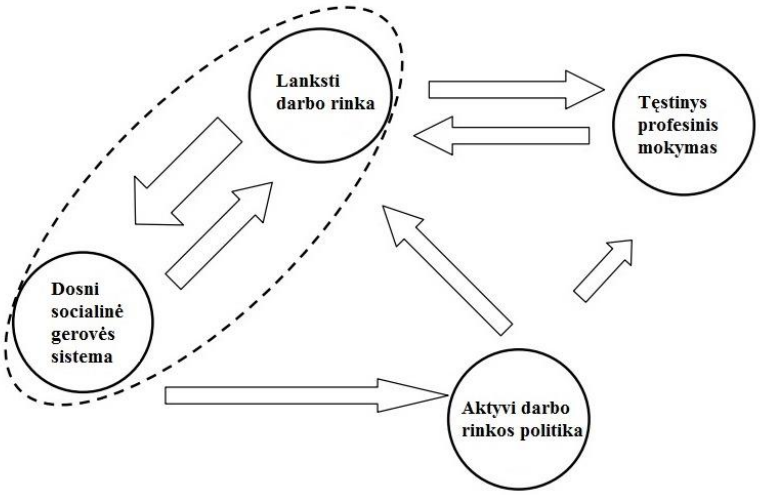
Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelio svetainėje paskelbta informacija apie JAV ekonominių tyrimų centro „Heritage Foundation“ ir žurnalo „Wall Street Journal“ atliktą tyrimą, kuriame užsimenama, kad Lietuvos darbo santykių reguliavimo lankstumui yra skirti žemiausi balai (Socialinis modelis). Tai svarus įrodymas to, kad Lietuvos darbo rinka nėra lanksti ir saugi.

Lankstumo ir užimtumo garantijos modelio pradininkė - Danija. 2004 metais Danija, pasiūlydama lankstumo ir užimtumo garantijos modelį, parodė, kaip rezultatyviai suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus bei išplėsti siaurą požiūrį į užimtumo, o ne darbo vietos saugumą, dideles nedarbo pašalpas ir aktyvią darbo rinkos politiką (Madsen et al. 2010). Danijos Lankstumo ir užimtumo garantijos modelis dar kitaip teorijoje vadinamas „Auksinio trikampio modelis“ (žr. 4 pav.). Šis modelis yra suderintas su Europos politikos pokyčiais bei atitinka Europos Sąjungos strategijų numatytus tikslus bei siekius.

Auksinio trikampio modelis pavaizduotas 4 paveiksle, rodo atskirus asmenų srautus, kurie yra skirtingose pozicijose. Lanksti darbo rinka sudaro galimybę darbdaviui lengviau priimti ir atleisti darbuotoją, dosni socialinė gerovės sistema, talpinanti savyje bedarbio pašalpas ir socialines išmokas, pasirūpina asmenimis, neturinčiais pajamų; aktyvi darbo rinkos politika rūpinasi aktyviu rėmimu įdarbinant. Tęstinis profesinis mokymas yra ketvirta sudedamoji trikampio dalis, kuri rūpinasi bedarbiais per mokymąsi, perkvalifikavimą.

Vyraujant spartiems ekonomikos pokyčiams darbo rinkoje atsiranda nedarbas, ką reiškia darbo jėgos pasiūla, viršijanti paklausą. Šis rinkos ekonomikos reiškinys aiškinamas, kaip darbingų asmenų neužimtumas. Pagal Tarptautinius darbo organizacijos standartus nedarbas yra tuomet, kai 15-74 metų amžiaus asmenys tiriamosios savaitės metu neturi darbo, t.y. neturi apmokamo arba savarankiško darbo ir nedirba (vieną valandą ar ilgiau); šiuo metu gali dirbti, t.y. gali pradėti dirbti apmokamą darbą arba dirbti savarankiškai per artimiausias dvi savaites po tiriamosios savaitės; aktyviai ieško darbo, t.y. per keturių savaičių laikotarpį, kuris baigėsi tiriamąją savaitę, ėmėsi konkrečių veiksmų apmokamam arba savarankiškam darbui susirasti arba kurie rado darbą, kurį pradės dirbti vėliau, t.y. ne vėliau kaip po trijų mėnesių.

4 Paveikslas. Danijos Lankstumo ir užimtumo garantijos modelis



Šaltinis: P. K. Madsen ir kiti, Inside the „Golden Triangle" (2010)

Nedarbas valstybių ekonomikoje yra įprastas, nuolat besikeičiantis kontroliuojamas arba nekontroliuojamas reiškinys. Kiekvienos valstybės darbo rinkos politikos uždavinys yra mažinti nedarbo sukeltas pasekmes bei priemonių dėka didinti užimtumą (Nekrošius et. al. 2008, 11). Priemonės bus veiksmingos tik tada, kai valstybė bus suinteresuota ne programų kiekiu, o kokybe - mažinti nedarbo plėtrą visuomenėje (Tartilas 2005, 33).

Prof. dr. J. Tartilas plačiąja prasme apibūdindamas nedarbą nurodė, kad nedarbas - tai neefektyvus gamybos išteklių bei darbo jėgos panaudojimas. Nesugebėjimas susitvarkyti su vyraujančiu nedarbu neigiamai įtakoja darbo rinką ir joje dalyvaujančius asmenis. Nedarbas yra viena rimčiausių problemų darbo rinkoje, sukeliančių ne tik ekonomines bet ir socialines bei psichologines problemas. Nedarbas dažnai tampa ligų bei suprastėjusios sveikatos priežastimi (Bernanke 2012). Dėl nedarbo šalies ekonomikoje mažėja biudžetas, daugėja socialiai neapdraustų asmenų, didėja sergamumas, mažėja gimstamumas, emigruoja kvalifikuota darbo jėga, auga nusikalstamumas. Darbo patirties praradimas irgi vertinamas kaip nuostolis, su laiku galintis peraugti į problemą. Žmogus nustoja semtis įgūdžių, su laiku išnyksta jau įgyti sugebėjimai (Tartilas 2005, 33). D. Andriušaitienė nedarbą sieja su žmonių moralės normų iškrypimu, šeimos ardymu, depresija, alkoholizmu, taip pat gimstamumo sumažėjimu bei socialinės atskirties didėjimu (Andriušaitienė 2008, 80). Literatūroje vyrauja nuomonių, kad nedarbas yra teigiamas reiškinys, skatinantis konkurenciją darbo rinkoje. Nedarbo priežastys gali būti pozityvios, susijusios su studijomis, persikvalifikavimu, mažamečių vaikų auginimu ir negatyvios - ligos, neįgalumas, pensinis amžius (Okunevičiūtė Neverauskienė ir Česnuitytė 2009, 76).

Darbo rinkoje vyksta pastovios bedarbių ir dirbančiųjų pagausėjimo pamainos, kurias įtakoja ekonominė krizė bei įmonių bankrutavimas (Griškevičienė 2006, 16). D. Beržinskienė ir A. Būdvytytė-Gudienė išskiria dažniausias nedarbo priežastis – ekonominė stagnacija, pajamų lygis ir struktūra, demografinis sprogimas, migracija, mokymo sistemos ypatumai (Beržinskienė ir Būdvytytė-Gudienė 2010, 17).

Mokslinėje literatūroje yra labai daug nedarbo rūšių sąvokų. Klasikiniai nedarbo tipai, vyraujantys mokslinėje literatūroje, yra struktūrinis, frikcinis, ciklinis bei sezoninis nedarbas.

Struktūrinis nedarbas - tai nedarbas, atsirandantis dėl darbo paklausos ir darbo pasiūlos nesuderinamumo. Šio nedarbo priežastys yra technologinės permainos bei per lėta darbo rinkos reakcija į darbo paklausos pokyčius, ko pasekoje gali mažėti, didėti ar visai išnykti poreikis tam tikriems darbiniams įgūdžiams (Čiegis 2012, 125). Dar viena vyraujanti priežastis – pasenę darbuotojų įgūdžiai (Levernier ir Yang 2011, 58-70). Norint sumažinti struktūrinį nedarbą, būtina kurti perkvalifikavimo programas, kurios padėtų struktūriniams bedarbiams lengviau rasti darbą (Nekrošius et al. 2008, 14). Šis nedarbo tipas yra ganėtinai ilgas, rimtas bei pavojingas visuomenei (Kinderis 2008, 23).

Frikcinis nedarbas - tai trumpalaikis nedarbas. Jis vyrauja tuomet, kai darbas keičiamas dėl gyvenamosios vietos, įsidarbinant pirmą kartą, dėl asmeninių priežasčių, gimdant ar auginant vaikus (Nekrošius et. al. 2008, 14-15). Darbo rinkoje ištisus metus vyksta produkcijos bei paklausos svyravimai, labiausiai įtakojantys abiturientus bei absolventus. Baigę mokslus ar studijas jie susiduria su išaugusia jaunimo konkurencija darbo rinkoje ir negali įsidarbinti. Todėl W. Levernier ir B. Z. Yang frikcinį nedarbą vadina žmogiškųjų išteklių pamaina (Levernier ir Yang 2011, 58-70). Pagal R. Čiegį, B. Martinkų ir D. Beržinskienę, frikcinis nedarbas visuomenėje yra neišvengiamas bei tam tikra prasme pageidautinas dėl nuolatos augančių darbuotojų poreikių, kompetencijos, kurie su laiku turi būti tinkamai įvertinti (didesnis darbo užmokestis bei karjeros augimas) ((Čiegis 2012, 125), (Martinkus ir Beržinskienė 2005, 34).

Ciklinis nedarbas yra vienas rimčiausių iš išskiriamų, nes žmogiškieji ištekliai, turintys reikiamą kvalifikaciją bei įgūdžius, negali rasti darbo dėl gamybos sumažėjimo. Ciklinio nedarbo priežastis siejama su ekonomikos dinamika bei ekonominiu nuosmukiu.

Pagal nedarbo trukmę tiek teisinėje, tiek ir mokslinėje literatūroje išskiriamos **trumpalaikio** bei **ilgalaikio nedarbo** sąvokos. Trumpalaikis nedarbas yra kintantis. Jam įtaką turi darbo ieškantys arba darbą keičiantys, laikinai nedirbantieji bedarbiai. Tuo tarpu ilgalaikis nedarbas trunka metus ir ilgiau. Ilgalaikis nedarbas yra socialinė problema, ypač aktuali ekonominės bei finansinės krizės metu.

R. Kinderis teigia, kad ilgalaikis nedarbas dažniausiai atsiranda dėl bedarbių pasyvumo bei ilgos trukmės nedarbo pašalpų mokėjimo (Kinderis 2008, 24). L. Okunevičiūtė Neverauskienė ir V. Česnuitytė teigia, jog ilgalaikio nedarbo priežastys gali būti susijusios su asmeninėmis nesėkmėmis – suprastėjusia sveikata, įgimtu neįgalumu, žemu išsilavinimo lygiu (Okunevičiūtė Neverauskienė ir Česnuitytė 2009, 54). Tačiau vyrauja ir kita nuomonė, kuri teigia, jog ilgalaikiam nedarbui įtakos gali turėti ir regionas, lytis, amžius, gyvenamosios vietos palanki lokalizacija darbo vietos atžvilgiu, vyresnis amžius. D. Beržinskienė ir A. Būdvytytė-Gudienė ilgalaikio nedarbo priežastis jungia į subjektyvias ir objektyvias. Subjektyvias sieja su kvalifikacijos ir įgūdžių stoka, nepasitikėjimu ilgalaikio bedarbio sugebėjimais, žalingais bedarbio įpročiais, pagalba šeimos nariams, informacijos apie darbo rinkos vykdomą politiką stoka. Objektyviomis priežastimis gali būti - užimtumo sumažėjimas, struktūriniai pokyčiai, mažas darbo užmokestis, didelės mobilumo sąnaudos, intensyvi technologijų plėtra, neefektyvi darbo rinkos politika bei per aukštos bedarbiams siūlomos socialinės garantijos. (Beržinskienė ir Būdvytytė-Gudienė 2010, 20).

Taigi, kiekviena valstybė, vykdydama darbo rinkos politiką, mažiau ar daugiau atsižvelgia į darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo modelį, kuris suteikia pagalbą ieškantis darbo, tobulėjant ir mokantis, socialiai apsaugo nuo nedarbo, taip pat palengvina procesus, susijusius su darbuotojų atleidimu ir priėmimu į darbą. Šis modelis palengvina Europos Sąjungos valstybėms reguliuoti užimtumo ir nedarbo lygį, kuriuos neigiamai įtakojo ekonomikos struktūros pokyčiai, spartūs mokslo ir technikos pažangos tempai, ekonominė krizė, sumažėjusi gamyba, neefektyvi bei nelanksti švietimo sistema, darbo paklausos netolygumas tam tikruose regionuose, nedarbo draudimo politika.

1.3. Darbo rinka ir ją charakterizuojantys rodikliai

Darbo rinkos sąvoka mokslinėje literatūroje yra apibūdinama bei apibrėžiama įvairiai. Viena bendriausių ir labiausiai paplitusių darbo rinkos apibūdinimo formų ekonominių santykių sistemoje apibrėžiama, kaip prekių mainų sfera (Šileika ir Andriušaitienė 2007, 19). Tai vieta, kur bendrauja darbdaviai su darbuotojais. Darbo rinkoje vyksta konkurencija tiek tarp darbuotojų, renkantis geriausią darbą, tiek tarp darbdavių, renkantis pažangiausią ar labiausiai tinkantį darbuotoją. Darbo rinkos užduotis – paskirstyti darbo jėgą tarp profesijų, skatinti darbą, suteikti galimybę dirbti bei dalyvauti profesiniame mokyme. Pagal D. Tendziagolskytę, R. Rudzkį ir R. Kinderį, darbo rinka - tai ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla, paklausa bei darbo užmokestis, susiję su darbo jėgos pirkimu bei pardavimu ((Tendziagolskytė ir Rudzkis 2014, 41), (Kinderis 2008, 23)). R. Adamonienė darbo rinką apibrėžia kaip mechanizmą, suderinantį kainą ir darbo sąlygas tarp darbdavio bei darbuotojo (Adamonienė 2004, 11).

Siekiant išanalizuoti darbo rinką, būtina išvardinti veiksnius, charakterizuojančius darbo rinką. Pagrindiniais darbo rinkos veiksniais yra darbo pasiūla ir darbo paklausa. **Darbo jėgos pasiūla -** tai visi asmenys, norintys ir galintys dirbti bei siūlantys savo darbo jėgą. Remiantis elektroniniu ekonomikos terminų žodynu, darbo jėgos pasiūlos rodikliais laikomi: bedarbių skaičius, konkurencijos laipsnis, darbo pasiūlos intensyvumo rodiklis. Darbo rinkoje **darbo jėgos paklausa** suprantama, kaip darbo jėgos poreikis. **Darbo jėgos paklausa** yra skirstoma į plačiąją ir siaurąją apimtis. Darbo jėgos paklausa plačiąja prasme - tai dirbančiųjų skaičius bei laisvų darbo vietų skaičius, o darbo jėgos paklausa siaurąja prasme – darbo biržoje fiksuojamų laisvų darbo vietų skaičius ir reali darbuotojų pasiūla. Darbo jėgos pasiūlos ir darbo jėgos paklausos santykį darbo rinkoje apibūdina **darbo rinkos konjuktūra**. Darbo rinkos konjuktūra priklauso nuo ekonominių, socialinių ir politinių veiksnių.

Rinkos ekonomikoje egzistuoja oficialioji ir neoficialioji darbo rinka. **Oficialioji darbo rinka** – įstatymiškai vykdoma darbo rinkos politika, kurios pagrindiniai rodikliai – oficialus užimtumas ir registruotas nedarbas. **Neoficialioji darbo rinka** arba kitaip vadinama **juodąja darbo rinka,** pagal e-terminai.lt, tai: *„darbo rinkos dalis, kurioje darbo jėga perkama ir parduodama nesudarant darbo sutarties, ignoruojant darbo santykius reguliuojančius įstatymus”*. Šioje rinkoje nėra įstatymiškai pagrįstų susitarimų tarp darbo ieškančių ir darbą siūlančių asmenų, nėra užtikrintas darbo saugumas, nemokami mokesčiai ir t.t. Mokslinėje literatūroje vyrauja **pirminės** ir **antrinės darbo rinkos sąvokos.** Pirminė darbo rinka pasižymi didesniu darbo užmokesčiu, karjeros galimybėmis bei geresnėmis darbo sąlygomis, darbuotojų įtraukimu į organizacijos valdymą, dalyvavimą priimant sprendimus, aukštą darbuotojų išsilavinimą ir kvalifikaciją. Tuo tarpu antrinei darbo rinkai, pasak S. Jakštienę ir D. Beržinskienę, būdingas: *„nestabilus užimtumo lygis, mažas darbo užmokestis, nepalankios darbui sąlygos, didelė darbuotojų kaita, dažnas nedarbas, ribotos karjeros galimybės.”*. Autorės taip pat pažymi, jog antrinę darbo rinką sudaro asmenys, kilę iš žemesnių visuomenės sluoksnių, moterys, jaunimas ir nekvalifikuota darbo jėga (Jakštienė ir Beržinskienė 2011, 49).

Kiekvienoje šalyje priklausomai nuo kultūros bei ekonomikos išsivystymo vyrauja skirtingi darbo rinkos modeliai, kuriuos išskiria A. Streikutė ir R. Šnapštienė. **Uždara darbo rinka**, arba kitaip vidaus darbo rinka, pasižymi darbuotojų judėjimu įmonės viduje ir tarp įmonių. **Atvira darbo rinka,** arba išorės darbo rinka, pasižymi laisvu darbuotojų judėjimu tarp skirtingų įmonių (Streikutė ir Šnapštienė 2009, 34).

Anot R. Kinderio, situaciją darbo rinkoje veikia darbdaviai bei darbo ieškantys asmenys, teisiniai aktai, reglamentuojantys darbuotojo bei darbdavio santykius darbo rinkoje, pasiūlos ir paklausos santykis, nustatantis darbo rūšį, darbo užmokesčio dydis ir gyventojų užimtumo lygis, gyventojų užimtumo tarnybos (centrai, biurai, biržos ir kt.), darbo rinkos infrastruktūra (profesinio

orientavimo tarnybos, darbuotojų rengimo ir perkvalifikavimo, užimtumo fondai, reklaminės firmos), socialinių išmokų ir garantijų sistema (bedarbiams, atleidžiamiems iš darbo), alternatyvios laikino užimtumo formos (viešieji darbai, darbas namuose, sezoniai darbai ir kt.) (Kinderis 2008, 32). V. Gražulis ir B. Gruževskis nurodo, jog svarbią reikšmę darbo rinkos politikai turi šalies konkurencingumas, darbo pasiūlos ir paklausos permainos, įtakojančios nedarbo lygį bei jo trukmę, nedarbas, darbo apmokėjimas, darbo jėgos migracija, švietimo ir aukštojo mokslo sistema, darbo santykių reguliavimas (Gražulis ir Gruževskis 2008, 46).

1.4. Žmogiškųjų išteklių segmentavimas darbo rinkoje

Siekiant kuo didesnio užimtumo, kiekviena valstybė, vykdydama užimtumo politiką stengiasi suderinti ją su tam tikromis, specifinėmis asmenų grupėmis, kurios vyrauja darbo rinkoje. Mokslinėje literatūroje toks asmenų susiskaidymas į grupes dar kitaip vadinamas žmogiškųjų išteklių segmentavimu. S. Jakštienė ir D. Beržinskienė darbo rinkos segmentaciją apibrėžia kaip: *„darbo rinkos suskirstymas į atskiras rinkos dalis arba segmentus, atpažįstamus pagal segmentui būdingus požymius."* (Jakštienė ir Beržinskienė 2011, 44). Darbo rinka, vadovaujantis S. Jakštienės ir D. Beržinskienės teigimu, yra suskirstyta į heterogeniškas rinkos dalis. Tai reiškia, kad darbo rinkoje egzistuoja homogeniškos asmenų grupės (o ne pavieniai asmenys su savo išskirtinumais), kurioms būdingi išskirtini požymiai ir elgesio charakteristikos (Jakštienė ir Beržinskienė 2011, 46-48).

Autorės, apibendrinusios mokslinius darbus, išskiria darbo rinkos segmentavimo grupes: ***ekononominis segmentavimas*** (gyventojų užimtumo struktūra, šalies ūkio struktūra - privatus ar valstybės sektorius, gyventojų aktyvumas - ekonomiškai aktyvūs ir ekonomiškai neaktyvūs gyventojai), ***socialinis segmentavimas*** (socialiai pažeidžiami asmenys, probleminės grupės, patiriantys diskriminaciją), ***demografinis segmentavimas*** (lytis, amžius, rasė, pajamos, tautybė, išsilavinimas, darbingumo lygis, profesija, socialinis statusas), ***geografinis segmentavimas*** (šalis, regionas, miestas, kaimas, administracinės teritorijos), ***segmentavimas pagal profesinį lygį*** (darbo jėgos pasiskirstymas profesiniame lygyje), ***segmentavimas pagal darbo vietas*** (užimtos, laisvos, „darbo zonos", „geros-blogos" darbo vietos, pavaldžios, nepriklausomos), ***horizontalus segmentavimas*** (pirminė ir antrinė darbo rinka) ir ***vertikalus segmentavimas*** (vidinė ir išorinė darbo rinka), ***segmentavimas pagal asmenų elgseną darbo rinkoje*** (asmenų darbo ir mokymosi motyvacija)***, psichologinis/ psichografinis segmentavimas*** (asmenybės požymiai).

Konvencijoje Nr. 160 prie **ekonomiškai aktyvių gyventojų** priskiriami darbingo amžiaus gyventojai, kurie yra užimti arba neturi darbo, bet nori dirbti ir bedarbiai, kurie laikinai nedirba, bet ieško darbo. **Ekonomiškai neaktyviems gyventojams** priskiriami darbingo amžiaus gyventojai, kurie neįeina į užimtųjų ir bedarbių grupes bei nedalyvauja darbinėje veikloje. Šiai grupei priskiriami neužimti moksleiviai, studentai ir pensininkai, kurie neieško darbo bei darbingo amžiaus darbingi asmenys – namų šeimininkės, įkalinti asmenys (Konvencija Nr. 160.. 1997).

Taip pat egzistuoja **užimtų gyventojų bei bedarbių grupės**. Tarptautinė darbo organizacija užimtus gyventojus apibrėžia, kaip darbingo amžiaus dirbančius asmenis, bei priskiria jiems asmenis, dirbančius pagal darbo sutartį, mokinius, kurie mokosi ir dirba už atlygį, studentus, namų šeimininkes bei kitus asmenis, užimtus ekonomiškai neaktyvia veikla. Bedarbiais įvardijami tie asmenys, kurie neturi darbo, bet nori dirbti bei aktyviai ieškosi darbo arba ruošiasi dirbti. Pagal Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymą bedarbiais laikomi: *„nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, kurie nesimoko pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, taip pat Juridinių asmenų registre suteiktą likviduojamos individualios įmonės, mažosios bendrijos, tikrosios ūkinės bendrijos ar komanditinės ūkinės bendrijos statusą turinčių individualių įmonių savininkai, mažųjų bendrijų nariai, tikrųjų ūkinių bendrijų ar komandinių ūkinių bendrijų tikrieji nariai, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje, kaip darbo ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse."* (Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas 2006). L. Okunevičiūtė Neverauskienė ir V. Česnuitytė, remdamosi Tarptautinės darbo organizacijos koncepcija, išskiria 4 bedarbių kategorijas – praradę darbą gyventojai, išėję iš darbo savo noru gyventojai, pirmą kartą dirbantys asmenys ir po pertraukos pradedantys dirbti gyventojai (Okunevičiūtė Neverauskienė ir Česnuitytė 2009, 54). Bedarbių grupei priskiriami ir pirmą kartą darbo ieškantys kvalifikuoti absolventai, kurių nedarbas susijęs su darbo įgūdžių neturėjimu, taip pat kvalifikuoti asmenys, turintys nepaklausias arba labai retas profesijas bei asmenys su prasta sveikata (Griškevičienė 2006, 14).

Darbo rinkoje yra ir pažeidžiamų segmentų grupės: bedarbiai, neįgalieji, moterys, pagyvenę asmenys, jaunimas. B. Martinkaus ir kt. teigimu, valstybės, turinčios mažas ekonomines galimybes, nesugeba išlaikyti darbo rinkoje tam tikros dalies savo šalies gyventojų (Martinkus et al. 2009, 48). Šias grupes L. Okunevičiūtė Neverauskienė ir V. Česnuitytė apibrėžia, kaip socialiai pažeidžiamas grupes. Socialiai pažeidžiami asmenys, pagal L. Okunevičiūtę Neverauskienę ir V. Česnuitytę, yra tie asmenys, kurie turėdami mažas pajamas, prastą sveikatą, vyresnį amžių negali pasipriešinti neigiamai įtakai (Okunevičiūtė Neverauskienė ir Česnuitytė 2009, 54). Socialinė atskirtis pavojinga visuomenei tuo, kad gali visiškai demoralizuoti bei demotyvuoti žmones, ko pasekoje vyraus nesugebėjimas dalyvauti ekonominiame, socialiniame, politiniame ir kultūriniame bei bendruomeniniame gyvenime (Duffy 2011, 19).

Viena iš pažeidžiamų socialinių grupių darbo rinkoje yra bedarbiai. Pagal nedarbo trukmę išskiriami trumpalaikiai ir ilgalaikiai bedarbiai. **Trumpalaikių bedarbių** statusas egzistuoja dėl netikslingai veikiančios užimtumo sistemos bei motyvacijos ir iniciatyvos trūkumo (Griškevičienė 2006, 22). Rimtesnė problema yra tada, kai dėl netinkamos darbo rinkos politikos, užimtumo rėmimo priemonių netinkamo taikymo, motyvacijos stokos, nenoro kelti kvalifikaciją bei dėl įsivyravusių inovatyvių technologijų tampama ilgalaikiais bedarbiais. Lietuvoje pagal Užimtumo rėmimo įstatymą**, ilgalaikiais bedarbiais** laikomi asmenys iki 25 metų, kurie nedirbo daugiau nei šešis mėnesius ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė yra daugiau nei metai nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos. Ilgalaikės bedarbystės priežastys gali būti labai įvairios, susijusios tiek su asmens sveikata, amžiumi bei lytimi, tiek su nepatogiu darbui regionu.

Neįgalieji asmenys – socialinė grupė, kurioje besiskundžiama prasta sveikata, ribotais socialiniais ryšiais, nepakankamomis galimybėmis dalyvauti visuomeninėje veikloje. L. Okunevičiūtė Neverauskienė ir V. Česnuitytė nurodo, kad šios grupės asmenys darbo rinkoje yra prasčiausiai integruojama grupė. Prastai į darbo rinką integruojasi ir **vyresnio amžiaus asmenys.** Tai bene didžiausia socialiai pažeidžiama grupė darbo rinkoje. Šios grupės asmenys susiduria su problemomis įsidarbinant, kylant karjeros laiptais, dalyvaujant mokymuose.

Dar viena socialiai pažeidžiamų asmenų grupė darbo rinkoje – **jaunimas**. R. Brazienė ir U. Šalkauskaitė nurodo, jog yra nemažai veiksnių, sudarančių kliūtis jauniems asmenims įsitvirtinti darbo rinkoje – aukštojo mokslo neatitikimas darbo rinkos arba darbdavių poreikiams, profesinių įgūdžių nebuvimas, sumažėjęs susidomėjimas profesinio rengimo centrų siūlomomis specializacijomis (Brazienė ir Šalkauskaitė 2012, 78). Lietuvos darbo biržos 2015 metų pirmojo pusmečio pateiktoje Jaunimo situacijos darbo rinkoje ataskaitoje nurodoma, kad kas trečias įregistruotas bedarbis buvo jaunimas iki 29 metų amžiaus (Jaunimo situacija darbo rinkoje 2015).

2. TYRIMO METODOLOGIJA

Lietuva, vykdydama darbo rinkos politiką po ekonominės krizės, atsižvelgia į ekonomikos augimo strategijoje „Europa 2020“ bei kitose teorinėje dalyje išvardintose strategijose ir programose iškeltus prioritetus: didinti šalies užimtumą, aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų skaičių bei kurti naujas darbo vietas, mažinti nedarbą, skurdą ir socialinę atskirtį. Darbo rinkos politikos vykdymas susijęs su atitinkamomis priemonėmis, kurios, pasak V. Gražulio ir J. Naujalienės (2013, p. 537), taikytinos atsižvelgiant į darbo rinkoje vyraujančias problemas.

Tyrimo objektas: Lietuvos darbo rinkos politika pokriziniu laikotarpiu.

Tyrimo probleminis klausimas: Ar Lietuvoje pokriziniu laikotarpiu skiriama pakankamai dėmesio darbo rinkos politikos vykdymui?

Tyrimo tikslas: Įvertinti Lietuvos darbo rinkos situaciją bei apžvelgti darbo rinkos politikos tendencijų raidą pokriziniu laikotarpiu.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išsiaiškinti ir pateikti ekspertų vertinimą apie Lietuvoje vyraujančią darbo rinkos politiką pokriziniu laikotarpiu.
2. Atskleisti ekspertų požiūrį į Lietuvos darbo rinkos būklę pokriziniu laikotarpiu.
3. Pateikti ekspertų pasiūlytus veiksmus, kurių reikėtų imtis siekiant gerinti darbo rinkos rodiklius.
4. Išsiaiškinti bei apibendrinti ekspertų Lietuvoje įgyvendinamų darbo rinkos politikos priemonių svarbumo, veiksmingumo ir tęstinumo vertinimą.

Tyrimo hipotezės:

1. Pokriziniu laikotarpiu Lietuvos darbo rinkoje vyksta teigiami bei palankūs ekonomikai pokyčiai.
2. Lietuvoje įgyvendinama darbo rinkos politika pokriziniu laikotarpiu yra efektyvi gerinant darbo rinkos rodiklius.

Tyrimo metu taikyti **kokybiniai tyrimo metodai**. Kokybinio metodo pasirinkimas grindžiamas tuo, kad jį taikant galima gauti išsamią informaciją apie šiame darbe tiriamą objektą bei problemos sprendimo būdus.

- Pusiau struktūruotas ekspertų interviu metodas atliktas remiantis individualia ekspertų apklausa. Interviu su respondentais vyko tiesiogiai, akis į akį. Šis tyrimo instrumentas pasirinktas siekiant labiau įsigilinti į darbo rinkos bei ją formuojančios politikos veiksmus, pasikliaunant ekspertų vertinimu bei nuomone, išsiaiškinti pokyčių prognozę bei subjektyviai pateikti išvadas. Toks interviu tipo pasirinkimas pasitvirtino, nes ekspertai galėjo išsiplėsti atsakydami į klausimus bei laisvai reiškšti savo nuomonę. Pusiau struktūruotą interviu sudarė 11 klausimų (žr. 8 priedą), orientuotų į ekspertų Lietuvos darbo rinkos politikos vertinimą pokriziniu laikotarpiu. Anketos klausimai buvo sudaryti remiantis darbo teorinėmis prielaidomis.
- Lyginamasis metodas naudotas siekiant išsiaiškinti tiriamo objekto panašumus ir skirtumus, palyginti surinktą medžiagą bei įvertinti gautus duomenis. Statistiniai duomenys apdoroti bei iliustracijos parengtos naudojant Microsoft Excel.
- Turinio (content) analizės metodas taikytas siekiant suklasifikuoti, susisteminti bei apibendrinti surinktus verbalinius ekspertų duomenis. Šis metodas leidžia objektyviai išnagrinėti ekspertų atsakymus bei daryti patikimas išvadas (Tidikis 2003, 498). Pirmiausia, surinkta informacija buvo susisteminta bei suskirstyta ir tik vėliau analizuoti ekspertų atsakymai. Taikant turinio analizės metodą, respondentų atsakymai buvo objektyviai ir sistemiškai išnagrinėti

Tyrimo imtis. Interviu dalyvavo 7 kompetentingi ir autoritetą turintys ekspertai, kuriuos galima laikyti tiriamos srities profesionalais. Tyrimo ekspertai parinkti atsižvelgiant į kriterinį atrankos būdą – kompetencijos, darbo patirtis, domėjimosi kryptis. Pasirinktų respondentų veikla susijusi su šiame darbe nagrinėjama tema. Tai asmenys, tiesiogiai susiję su darbo rinkos politikos formavimu bei įstatymų leidimu (E5), atsakingi už darbo rinkos politikos Lietuvoje organizavimą bei įgyvendinimą, (E4, E6, E7), nuolat rengiantys mokslines publikacijas bei apžvalgas nagrinėjama tema (E1, E2, E3). Eksperto statusą interviu dalyviams suteikė darbo autorė. Ekspertų charakteristika pateikta 7 lentelėje. Kiekvienam ekspertui suteiktas eksperto kodas.

4 lentelė. Ekspertų charakteristika

Eksperto kodas	Vardas ir pavardė	Pareigos
E1	Prof. Dr. (Hp.) Boguslavas Gruževskis	Darbo ir socialinių tyrimų instituto direktorius
E2	Dr. Arūnas Pocius	Darbo ir socialinių tyrimų instituto vyresnysis mokslo darbuotojas
E3	Prof. Dr. Romas Lazutka	Vilniaus Universiteto, Teorinės ekonomikos katedros vedėjas
E4	Eglė Radišauskienė	Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento direktorė
E5	Algirdas Sysas	Lietuvos Respublikos Seimo pirmininko pavaduotojas

E6	Artūras Černiauskas	Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos pirmininkas
E7	Alvydas Puodžiukas	Lietuvos darbo biržos direktoriaus pavaduotojas, laikinai vykdantis direktoriaus funkcijas

Tyrimo instrumentas: Anketoje yra patekta 11 atvirų klausimų, iš kurių 9 klausimai vertinamojo pobūdžio. Respondentams reikėjo įvertinti reiškinį teigiamai - T arba neigiamai - N, nevertinusių ekspertų atsakymai žymimi - ☐. Anketą sudaro trys klausimų blokai. Pirmajame siekiama sužinoti ekspertų nuomonę apie darbo rinkos politiką ir darbo rinkos situaciją pokriziniu laikotarpiu. Antrojo klausimų bloko paskirtis – ekspertų siūlymai bei pastebėjimai, susiję su įgyvendinama darbo rinkos politika. Trečiajame bloke - ekspertų darbo rinkos politikos pažangos vertinimas (žr. 8 lentelę).

5 lentelė. Anketos klausimų blokai

	Tyrimo bloko pavadinimas	**Pateikti klausimai**		**Pateikta teorijoje**	**Ką siekiama išsiaiškinti?**
I	Darbo rinkos situacijos vertinimas	1.	Ar Jūs sutiktumėte su teiginiu, kad Lietuvos darbo rinka 2011 – 2012 metų laikotarpiu gali būti vertinama kaip stabilizavimo, o 2013 – 2015 metų laikotarpiu kaip plėtros-augimo laikotarpis?	8-11 p.	Siekiama išsiaiškinti Lietuvos darbo rinkos situacijos vystymosi tendencijas, įgyvendinamų priemonių svarbą, veiksmingumą ir tęstinumą pokriziniu laikotarpiu.
		2.	Kaip Jūs vertinate Lietuvos darbo rinkos situaciją pokriziniu laikotarpiu?	8-11 p.	
		3.	Kaip vertinate Lietuvos darbo rinką po kriziniu laikotarpiu lankstumo ir saugumo aspektais?	24-27 p.	
		6.	Kaip Jūs vertinate Lietuvoje įgyvendinamų darbo rinkos politikos priemonių svarbą, veiksmingumą ir tęstinumą?	19-23 p.	
II	Ekspertų siūlymai bei pastebėjimai	4.	Kokių veiksmų reikėtų imtis siekiant gerinti darbo rinkos rodiklius?	10-11 p.	Siekiama išsiaiškinti, ką ekspertai siūlytų keisti ar tobulinti darbo rinkos vykdomoje politikoje.
		5.	Kokių veiksmų reikėtų imtis siekiant mažinti ilgalaikių bedarbių skaičių, jaunimo nedarbą, vyresnio amžiaus asmenų nedarbą?	15 p.	
		7.	Kaip vertinate teiginį, jog reikia susigrąžinti darbo emigrantus į tėvynę. Kokių veiksmų reikėtų imtis?	15-16 p.	

III	Darbo rinkos politikos SSGG analizė	8.	Ar sutiktumėte, kad Lietuvos darbo rinkos politikos stiprybės yra didėjantis užimtumas, mažėjantis nedarbas, mažėjantis emigrantų skaičius, auganti minimali mėnesinė alga, didėjantis asmenų turinčių išsilavinimą skaičius, aktyviau įgyvendinama aktyvi darbo rinkos politika, subalansuojami darbo santykius reglamentuojantys įstatymai?	14 p., 32 p.	
		9.	Ar sutiktumėte, kad Lietuvos darbo rinkos politikos silpnybės yra besitęsianti nereguliuojama emigracija, mažas darbo užmokėstis, didelis nedarbas, didelis jaunimo nedarbas, didelis pasyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas?	14 p., 32 p.	
		10.	Ar sutiktumėte, kad Lietuvos darbo rinka turi palankias sąlygas įgyvendinti Europos Sąjungos strategiją?	14 p., 32 p.	
		11.	Ar sutiktumėte, kad darbo rinkos politikai grėsmę kelia nepalankūs demografiniai bei socialiniai veiksniai, didelis skurdo lygis, geresnės darbo bei gyvenimo sąlygos kitose Europos Sąjungos šalyse?	13 p., 32 p.	

Tyrimų organizavimas. Pakvietimai dalyvauti interviu buvo išsiųsti septyniolikai asmenų, tuo tarpu prisidėti prie tyrimo sutiko 7 ekspertai. Su sutikusiais dalyvauti interviu respondentais buvo susisiekta telefonu bei susitarta dėl ekspertams tinkamo laiko ir vietos. Interviu vyko nuo vasario 25 d. iki kovo 10 d. Atliktų interviu laikas labai skirtingas – nuo 30 min. iki 1h. 45 min.

Tyrimo etika: Tyrimo metu buvo laikomasi etikos principų. Pusiau struktūruoto ekspertų interviu atsakymai buvo fiksuoti raštu bei, respondentams leidus, diktofonu. Interviu pabaigoje ekspertai pasirašė ant interviu protokolo, kuriame buvo raštu trumpai fiksuoti pastebėjimai, atitinkantys tikrovę. Interviu ekspertai dalyvavo laisvanoriškai. Interviu klausimai ekspertams buvo siunčiami iš anksto. Susitikimo metu darbo autorė supažindino ekspertus su darbo tema ir darbo tikslu. Du iš septynių dalyvavusių interviu ekspertai paprašė atsiųsti parengtą darbą.

3. LIETUVOS POKRIZINIO LAIKOTARPIO DARBO RINKOS POLITIKOS VYSTYMOSI TENDENCIJŲ VERTINIMAS IR EKSPERTŲ VERTINIMŲ ANALIZĖ

3.1. Lietuvos darbo rinkos situacijos vertinimas pokriziniu laikotarpiu

Analizuojant darbo rinką, svarbu įvertinti tiriamojo laikotarpio darbo rinkos situacijos vystymosi tendencijas bei jai įtaką darančius veiksnius.

Pradedant ekspertinį tyrimą, pirmiausia ekspertų buvo paprašyta atsakyti, ar galima Lietuvos darbo rinką nuo 2011 metų skirstyti į du raidos etapus, kurie išryškėjo teorinėje dalyje vertinant bei analizuojant statistinius duomenis.

6 lentelė. Darbo rinkos raidos etapų skirstymo vertinimas pokriziniu laikotarpiu

Ekspertai		**E1**	**E2**	**E3**	**E4**	**E5**	**E6**	**E7**
Vertinimas	**2011-2012**	Taip	Taip	Taip	Taip	Taip	Ne	Taip
	2013-2015	Taip	Taip	Ne	Taip	Taip	Ne	Taip

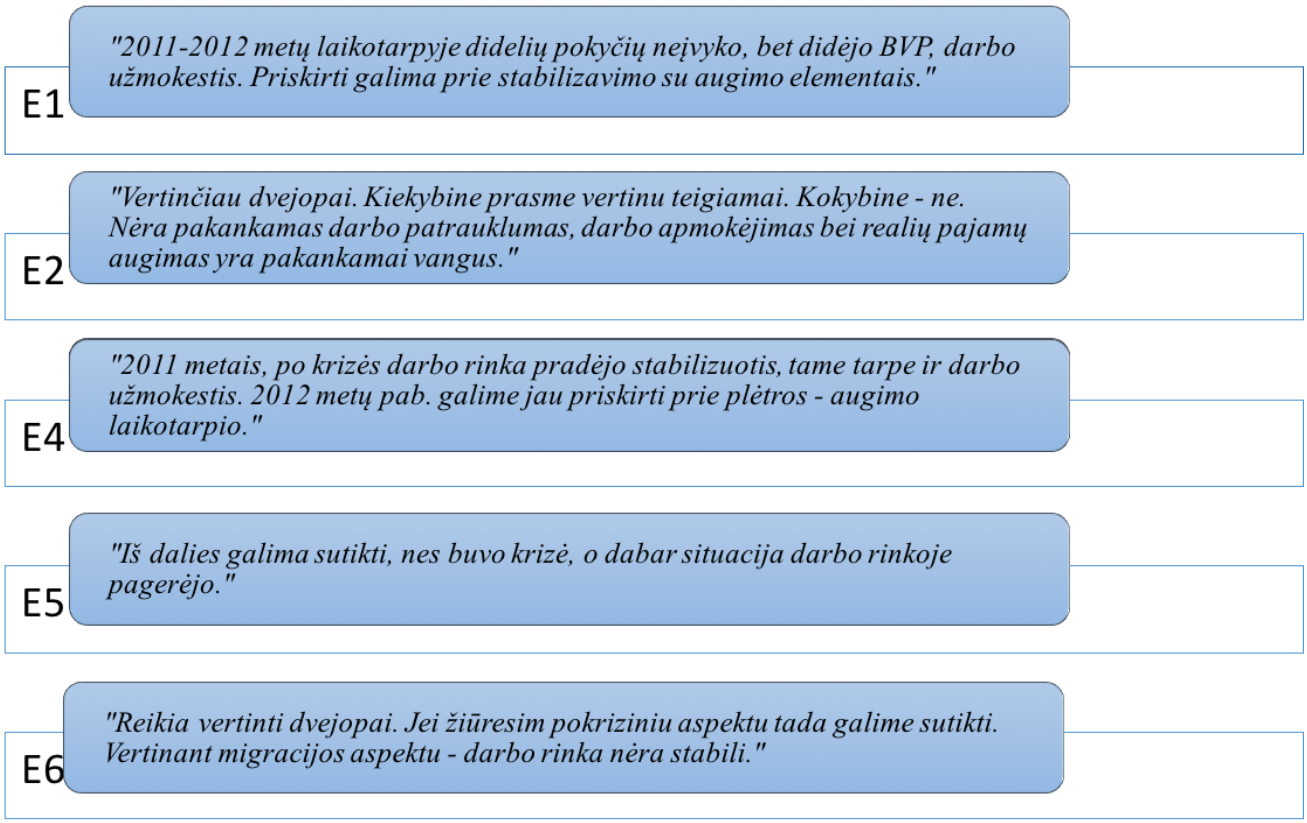
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Su teiginiu, kad 2011 – 2012 metų laikotarpis - darbo rinkos stabilizavimo laikotarpis sutiko 6 iš 7 vertinusių ekspertų, tuo tarpu, kad 2013 – 2015 metų laikotarpis gali būti vertinamas kaip Lietuvos darbo rinkos plėtros - augimo laikotarpis sutiko 5 ekspertai (žr. 9 lentelė).

Darbo rinkos padėtį 2011 – 2012 metais ekspertai vertino remdamiesi skirtingų rodiklių pokyčiais, nes, pasak ekspertų, ne visi rodikliai stabilizavosi vienu metu. Eksperto E1 teigiamas atsakymas buvo pagrįstas Lietuvos bendrojo vidaus produkto (BVP) kilimu bei darbo užmokesčio augimu. Du ekspertai taip pat teigiamai įvertino nežymiai, bet didėjantį darbo užmokestį. Remiantis Lietuvos statistikos departamento pateiktais duomenimis, mėnesinis bruto darbo užmokestis iš viso pagal ekonomines veiklos rūšis 2011 metais buvo 592,5 eurų, t.y. nuo 2010 metų pakilo 16,7 eurais, o 2012 metais – pakilo dar 22,5 eurais. Ekspertai E2, E3 ir E5 su teiginiu, kad analizuojamu laikotarpiu vyko darbo rinkos stabilizacija sutiko, tačiau pažymėjo, kad vertinimas pagrįstas lyginant 2011 - 2012 metų situaciją su ekonomine krize. Vertinant darbo rinką šiame laikotarpyje du ekspertai E1 ir E4 nurodė, kad stabilizavimo laikotarpis vyko 2011-2012 metų pirmoje pusėje, kadangi 2012 metų antroje pusėje darbo rinkoje pastebima plėtra bei augimas. E4 nurodo, kad darbo rinkos politikos plėtrą sieja

su analizuojamo laikotarpio metu Lietuvoje augančiu užimtumą skatinančių programų skaičiumi, naujų užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimų atsiradimu. 2012 metų gegužės mėnesį patvirtinta Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030", 2012 metais lapkričio 28 dieną patvirtinta 2014 – 2020 m. Lietuvos Nacionalinė pažangos programa, 2012 metų gruodžio mėnesį patvirtinta Lietuvos Respublikos šešioliktosios Vyriausybės 2012 - 2016 metų programa.

5 Paveikslas. Ekspertų atsakymai vertinant darbo rinkos stabilizavimo laikotarpį



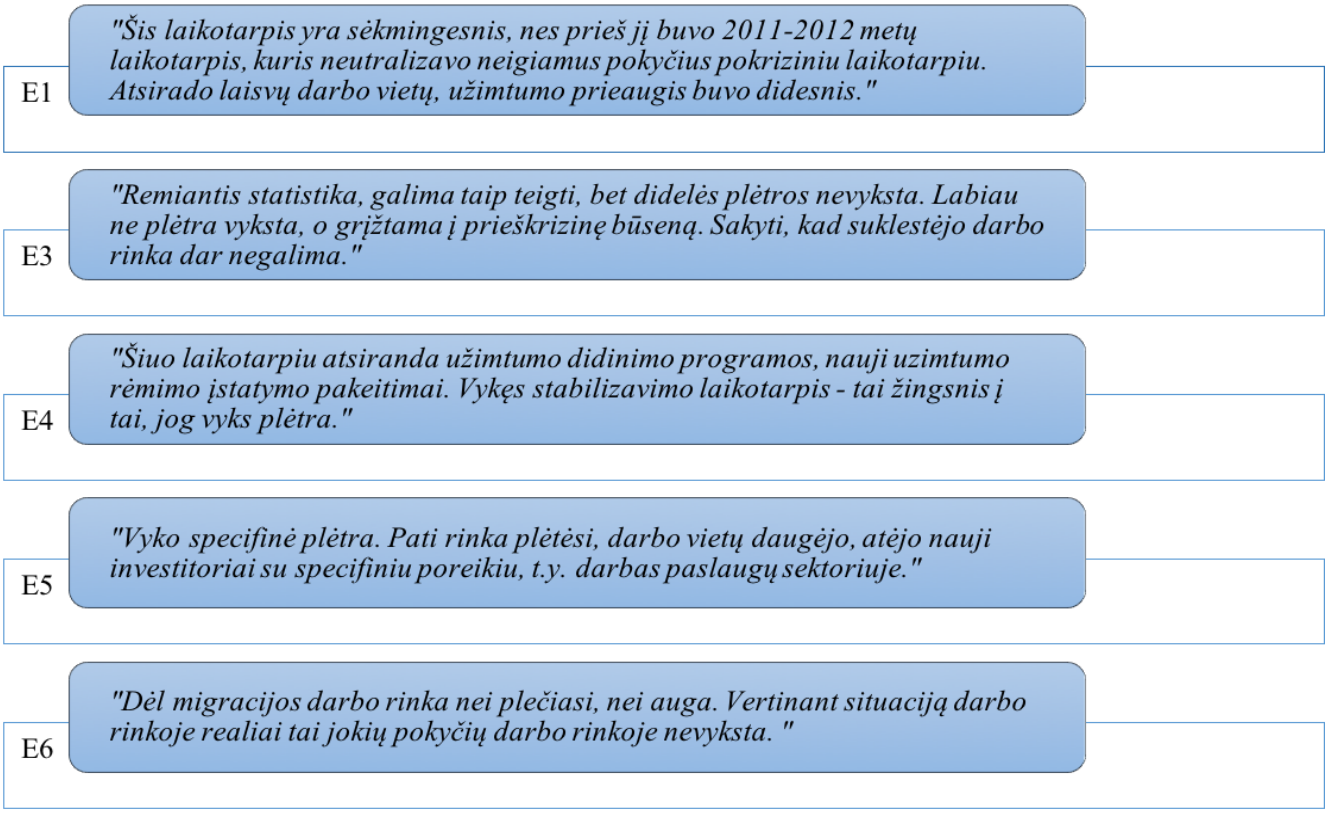
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Šiuo laikotarpiu ekspertas E2 neigiamai vertino darbo patrauklumą, trūko kokybiškų bei gerai apmokamų darbo vietų. Pasak eksperto E6, darbo rinkoje realaus stabilumo nebuvo dėl didelių migracijos procesų. Lietuvos emigracijos rodikliai tūkstančiui gyventojų yra vieni didžiausių visoje Europos Sąjungoje. Remiantis statistikos duomenimis ekonominės krizės metu, t.y. nuo 2008 iki 2010 metų iš Lietuvos išvyko per 121 tūkst. žmonių, 2011 – 2012 metų laikotarpiu emigravo – apie 95 tūkst. žmonių, 2013 – 2015 metais emigravo dar apie 120 tūkst. žmonių, tuo tarpu per 2008-2015 metų laikotarpį imigravo tik apie 125 tūkst. asmenų.

Su teiginiu, kad 2013 – 2015 metų laikotarpis gali būti vertinamas, kaip Lietuvos darbo rinkos plėtros - augimo laikotarpis sutiko 5 ekspertai. Teigiamais bei charakterizuojančiais požymiais šiam

laikotarpiui ekspertas E1 įvardija didėjančių laisvų darbo vietų skaičių bei didėjantį užimtumo prieaugį. Ekspertas E5 kaip teigiamą bruožą šiam periodui taip pat vardija naujų darbo vietų atsiradimą, kurį paskatino naujų investitorių susidomėjimas bei atėjimas į Lietuvos rinką.

6 Paveikslas. Ekspertų atsakymai vertinant darbo rinkos plėtros-augimo laikotarpį



Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Darbo rinkos tendencijas 2013-2015 metais neigiamai įvertino bei nesutiko analizuojamo periodo laikyti plėtros – augimo periodu ekspertai E3 ir E6, pagrindine priežastimi nurodydami migracijos procesą. Eksperto E3 teigimu, šiuo laikotarpiu darbo rinka Lietuvoje dar neaugo, o pokyčiai, kurie vyko labiau simbolizuoja tai, jog darbo rinka grįžta į prieškrizinę būklę. Iš pirmo žvilgsnio teigiami pokyčiai darbo rinkoje, t.y. gerėjantys darbo rinkos rodikliai, šiuo laikotarpiu siejami tik su migracija, pvz.: nedarbo lygis sumažėjo, nes daug emigravo. Ekspertas E6 su tokiu etapo išskyrimu taip pat kategoriškai nesutinka teigdamas, kad nors ir 2011-2012 metais ekonomikos lygis augo 2013-2015 metais darbo rinkoje didelių pokyčių iki šiol nebuvo.

Vis dėlto, sutikę su raidos etapų skirstymais, kurie pasižymėjo teigiamais vertinimais, tik keturi ekspertai iš 7 Lietuvos darbo rinkos situaciją pokriziniu laikotarpiu įvertino teigiamai (žr. 10

lentelė).

7 lentelė. Lietuvos darbo rinkos situacijos ekspertų vertinimas

Ekspertai	**E1**	**E2**	**E3**	**E4**	**E5**	**E6**	**E7**
Vertinimas	Teigiamai	Teigiamai	Teigiamai	Neigiamai	Neigiamai	Neigiamai	Teigiamai

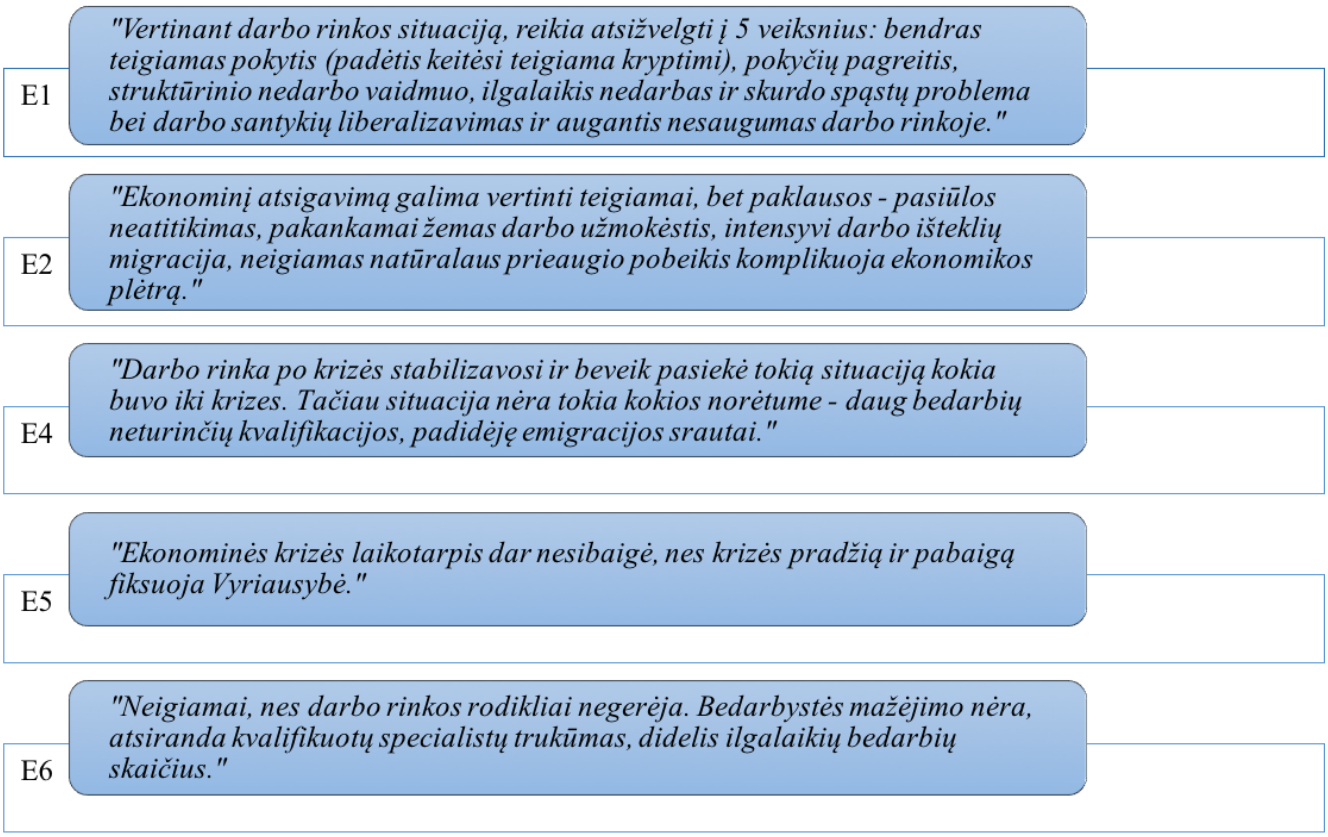
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Ekspertai išskyrė 7 pagrindinius veiksnius, kuriuos reikėtų įvertinti siekiant išanalizuoti darbo rinkos situaciją Lietuvoje:

- ***bendri darbo rinkos pokyčiai*** **–** pokyčiai analizuojamu laikotarpiu vyko teigiama kryptimi – mažėjo nedarbas, augo užimtumas, augo socialiai apdraustų žmonių skaičius, augo galimybės įtraukti daugiau žmonių į aktyvias priemones.
- ***darbo rinkos pokyčių pagreitis*** – vertinant darbo rinkos situaciją, reikia atsižvelgti į šitų pokyčių pagreitį. Nedarbas augo labai lėtai. Statistika rodo, kad 2015 metų pabaigoje nedarbo lygis dar nepasiekė prieškrizinio laikotarpio, nors Lietuvos ekonomika jau pasiekė prieškrizinį lygį. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių finansavimas labai mažas, žmonės neaktyviai dalyvauja priemonėse. Tą pažymi ir Europos Komisija teigdama, kad aktyvių darbo rinkos politikos priemonių finansavimas Lietuvoje yra didėjantis (žr. 3 priedą), tačiaus palyginus su Eurpos Sąjungos šalimis – labai mažas. (Europos Komisijos rekomendacija SWD(2014) 416 final, 2014).
- ***struktūrinis nedarbas*** - vertinant rinkos padėtį būtina atsižvelgti ir į Lietuvoje vyraujantį struktūrinį nedarbą, kurio, pasak eksperto, išvengti iki šiol nepavyko. Statistikos departamento duomenimis, Lietuvoje vyraujantis ilgalaikis nedarbas mažėja, tačiau vis dar yra didelis (2015 metais ilgalaikio nedarbo lygis buvo 3,9 proc., tuo tarpu nedarbo lygis tais metais buvo 9,1 proc.). Vyraujantis didelis ilgalaikis nedarbas byloja apie aukštą struktūrinio nedarbo lygį Lietuvoje.
- ***skurdo spąstai*** - Lietuvoje vyrauja „skurdo spąstų" problema, ypatingai išryškėjusi po ekonominės krizės. Skurdo spąstai - tai mažos ir nepakankamos pajamos, prastas maitinimasis, silpna sveikata, socialinė diskriminacija, išsilavinimo nebūvimas (Lazutka 2014, 3). Skurdo problema išlieka, nes Lietuvoje socialinė parama yra patrauklesnė nei užimtumo pajamos. 2013 metais Lietuvoje žmonių, susidūrusių su skurdo ar socialinės atskirties rizika, ekonominės krizės pradžioje, t.y. 2008 m. buvo 27,6 proc., 2011 metais – 33,1 proc., o 2013 metais siekė 30,8 proc.. Europos Sąjungos statistikos agentūros „Eurostat" duomenimis, žmonių, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis 2013 metais buvo 24,5 proc. Sumažėjus gyventojų, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, vis dėl to 2015 metais skurdo lygis Lietuvoje išlieka didelis - 30,8 proc.. Lietuvoje pajamų nelygybė taip pat yra didelė, viena didžiausių Europos Sąjungoje.

- ***darbo santykių liberalizavimo bei augančio nesaugumo darbo rinkoje problema*** - situacija darbo rinkoje stabilizavosi, o santykiai įmonėse negrįžo į pasitikėjimo lygį. Dalis žmonių liko dirbti be sutarčių. Darbuotojai nepasitiki darbdaviais.
- ***darbo užmokestis*** – Ekspertas E2, įvertinęs darbo rinkos situaciją po krizės teigiamai, vistik konstatuoja faktus, kad Lietuvoje vyrauja žemas darbo užmokestis.
- ***migracijos procesai*** - vyksta intensyvi darbo išteklių migracija, todėl mažėja darbingo amžiaus asmenų skaičius, paklausa neatitinka pasiūlos. Iki 2015 metų mažėjęs emigracijos srautas, 2015 metų duomenimis, vėl padidėjo, o tai rodo, kad pokriziniu laikotarpiu jis dar nesistabilizavo.
- ***švietimo sistemos subalansuotumo su darbo rinka nebuvimas*** - E4 ekspertas, neigiamai įvertinęs situaciją darbo rinkoje po krizės, pateikia argumentus, kad darbo rinkos situacija nėra tokia, kokios tikėjomės. Lietuvoje yra didelis skaičius bedarbių, kurie neturi kvalifikacijos arba kvalifikacija neatitinka darbo rinkos poreikių. Lietuvoje atsiranda kvalifikuotų specialistų trūkumas, neskatinamas specialistų mokymas, neįdarbinami specialistai su „buitiškomis kvalifikacijomis", ko pasėkoje atsiranda ilgalaikiai bedarbiai.

7 Paveikslas. Ekspertų atsakymai vertinant darbo rinkos situaciją pokriziniu laikotarpiu



Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Siekiant po ekonominės krizės Lietuvoje spartinti ekonomikos augimą bei darbo rinkos situacijos gerėjimą, bandoma suderinti lankstumą bei saugumą darbo rinkoje. Vertindami lanksčias bei patikimas šiuo metu Lietuvoje galiojančias sutarčių sąlygas, 6 iš 7 vertinusių ekspertų įvertino neigiamai, t.y. paneigė, kad Lietuvos darbo rinkoje vyrauja lankstaus užimtumo saugumas (žr. 11 lentelė).

Neigiamai įvertinusių ekspertų teigimu, lanksčių ir patikimų sutarčių sąlygų Lietuvoje nėra, kadangi Lietuvos Darbo kodeksas yra griežtas ir visai nelankstus tiek darbuotojų, tiek darbdavių atžvilgiu. Tačiau iš kitos pusės ekspertai E1 ir E6 pažymi, kad Lietuvos Darbo kodeksas numato galimybes per kolektyvinę sutartį užtikrinti lankstesnes sąlygas, problema, kad jomis nesinaudojama. Ekspertas E2 teigia, kad lankstumas turi būti abipusis, naudingas bei patikimas tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Šiuo metu, o ypatingai krizės metu, pasak eksperto E3, galiojantis Darbo kodeksas darbdaviams negaliojo, jie rasdavo būdų, kaip apeiti įstatymus. Ilinojaus universiteto profesorė Deidre McCloskey Lietuvos laisvosios rinkos instituto 2015 metais surengtoje konferencijoje „Taupymas be reformų – ekonomikos be augimo“ teigė, kad kai darbuotojus atleisti yra sunku, darbdaviai įdarbindami kitus darbuotojus tampa labai atsargūs (Lanksti darbo rinka kuria dinamišką ekonomiką 2015).

8 lentelė. Lietuvos darbo rinkos lankstumo ir saugumo ekspertų vertinimas

Ekspertai / Aspektai	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
	Vertinimas: Teigiamai/Neigiamai						
Lanksčios bei patikimos sutarčių sąlygos	N	N	N	N	N	T	N
Visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos	T	N	N	N	T	T	N
Veiksminga aktyvi darbo rinkos politika	T	N	N	N	N	N	T
Lanksčios socialinės apsaugos sistemos	N	N	T	N	T	N	T

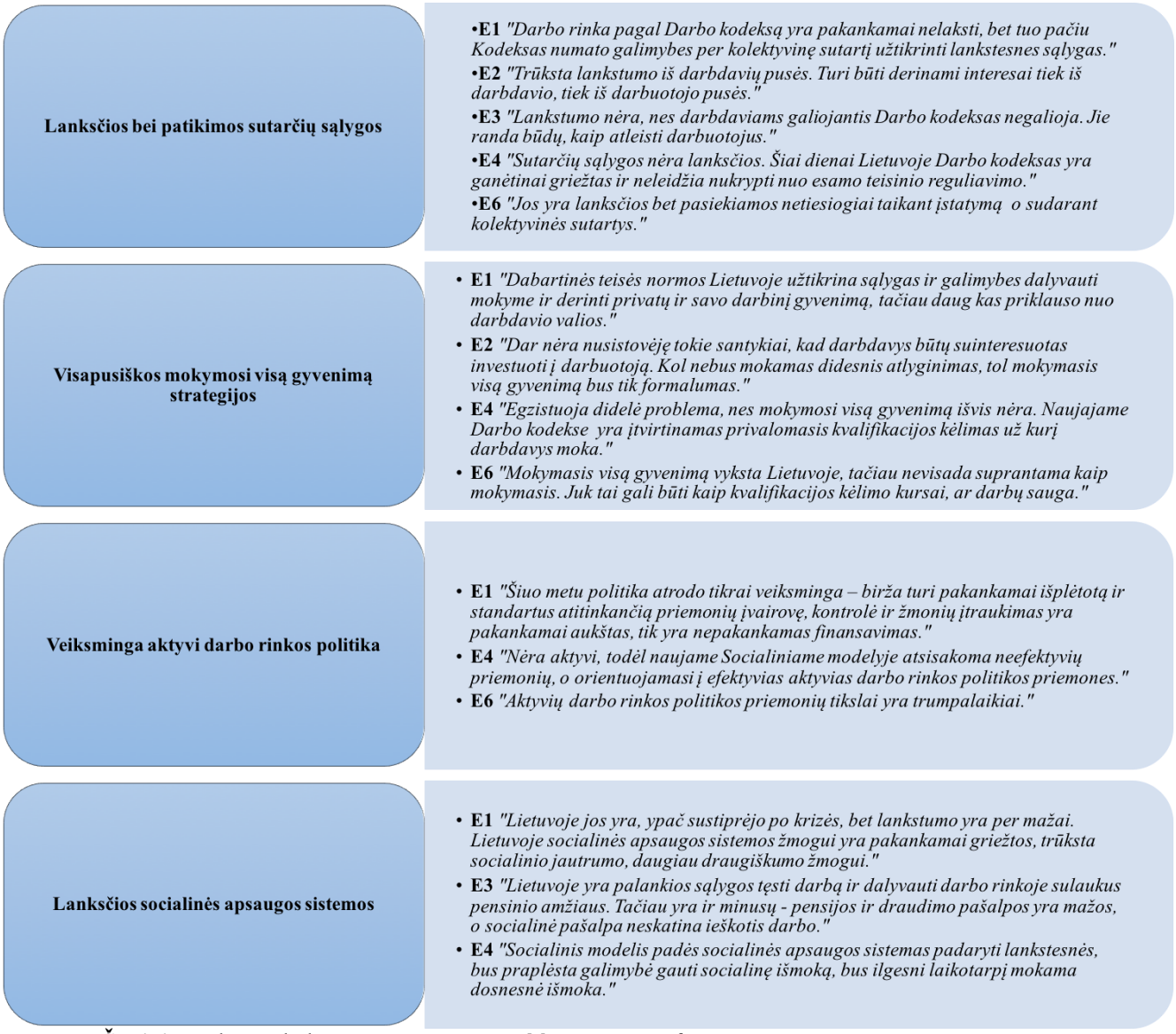
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Vertinant visapusiško mokymosi visą gyvenimą strategiją Lietuvoje, 4 iš 7 ekspertų pripažino, kad ji nėra plačiai taikoma. Neigiamai vertinę ekspertai pažymėjo, kad mokymasis visą gyvenimą Lietuvoje atsiras, kai bus mokami didesni atlyginimai, nes kolkas nėra suinteresuotumo nei iš darbuotojo, nei iš darbdavio pusės. Taip pat teigė, kad mokymosi visą gyvenimą Lietuvoje nėra dėl vyraujančių visuomenės nuostatų bei stereotipų, kad senyvo amžiaus darbuotojas nėra pajegus produktyviai dirbti. Ekspertas E4 nurodo, kad situacija turėtų keistis priėmus naująjį Darbo kodeksą, kuriame yra įtvirtinamas privalomasis kvalifikacijos kėlimas, kurį darbdavys bus įpareigotas apmokėti.

Lietuvoje egzistuojantį visapusišką mokymąsi visą gyvenimą teigiamai vertinę ekspertai nurodė, kad yra užtikrintos sąlygos ir galimybės mokytis, įgyti žinių bei įgūdžių, tačiau, pasak ekspertų E5 ir E6, mokymasis visą gyvenimą visuomenėje suprantamas labai įvairiai, kadangi vieniems tai gali asocijuotis su mokymusi, o kitiems su kvalifikacijos kėlimo kursais ar seminarais.

5 iš 7 ekspertų aktyvią darbo rinkos politiką įvertino neigiamai. Pasak neigiamai vertinusių ekspertų, darbo rinkos politika nelaikoma aktyvia dėl kelių priežasčių: jai skiriama mažai lėšų (pvz.: aktyvios darbo rinkos priemonės 2011 metais buvo taikomos tik maždaug 20 % bedarbių), ji neatitinka darbo rinkos poreikio, ne visos priemonės yra efektyvios. Daliai ilgalaikių bedarbių reikalinga psichologinė pagalba, kurios dėka būtų motyvuojami dirbti. Taip pat eksperto E6 pažymima, kad aktyvių darbo rinkos politikos priemonių tikslai yra trumpalaikiai, t.y. kol parama darbo vietoms steigti ar parama įdarbinimui subsidijuojant yra teikiama, darbo vietos yra kuriamos, kai parama nutraukiama - nekuriamos. Todėl ekspertas siūlo keisti visą taikomų priemonių kryptį ir surasti išeitį, kad darbdaviai, kurdami naujas darbo vietas, matytų tolesnes perspektyvas priimtam darbuotojui, o ne kad tiesiog gautų finansinę naudą.

8 Paveikslas. Ekspertų atsakymai vertinant darbo rinkos lankstumą ir saugumą pokriziniu laikotarpiu



Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Teigiamai įvertinęs darbo rinkos politiką Lietuvoje, ekspertas E1, remdamasis atliktais darbo rinkos tyrimais, teigia, kad darbo rinkos politika yra pakankamai veiksminga, Darbo birža turi pakankamai išplėtotą ir standartus atitinkančią priemonių įvairovę. Taip pat žmonių dalyvavimas priemonėse yra aukštas, tačiau norint dar geresnių rezultatų reikia geresnio finansavimo.

6 iš 7 ekspertų nurodė, kad Lietuvoje socialinės apsaugos sistemos lankstumas yra labai mažas. Neigiamai įvertinę ekspertai teigia, kad vyraujanti socialinė apsauga Lietuvoje yra, bet ganėtinai skurdi. Ekspertas E1 nurodo, kad lyginant šiuo metu veikiančią socialinę apsaugą su ekonominės krizės laikotarpiu, ji po krizės sustiprėjo, bet lankstumo yra per mažai. Pasak eksperto E1, Lietuvoje galiojančios socialinės apsaugos sistemos yra pakankamai griežtos žmogui, yra per daug

kontrolės, todėl gali atsirasti piktnaudžiavimas. Lietuvos socialines apsaugos sistemoje trūksta socialinio jautrumo, ji turėtų būti: „...labiau draugiška žmogui.”. Pasak eksperto E3, Lietuvoje, lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis, yra ganėtinai lanksti pensijų sistema, dėl to, kad dirbant mokama nors ir maža, bei visa pensija. Lietuvoje pensinio amžiaus asmenys turi palankias sąlygas tęsti darbą ir dalyvauti darbo rinkoje sulaukus pensinio amžiaus. Tai yra tam tikra motyvacija dirbti. Tačiau, pasak eksperto E3, nedarbo draudimo ir socialinės pašalpos yra visiškai nelanksčios. Nedarbo draudimo išmoka yra per maža, o socialinės pašalpos skurstantiems neskatina dirbti.

Darbo rinkos politika bei taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra pagrindinis būdas siekiant mažinti nedarbo lygį bei bedarbių skaičių šalyje, todėl labai svarbu įvertinti taikomų priemonių tikslingumą bei veiksmingumą.

9 lentelė. Lietuvoje įgyvendinamų darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo ir naudingumo ekspertų vertinimas

Priemonės \ **Ekspertai**		**E1**	**E2**	**E3**	**E4**	**E5**	**E6**	**E7**
		Vertinimas: Teigiamai/Neigiamai						
Profesinis mokymas	**Svarba**	T	T	T	T	T	T	T
	Veiksmingumas	T	T	T	T	N	N	T
	Tęstinumas	T	T	T	T	T	T	T
Įdarbinimas subsidijuojant	**Svarba**	T	T	N	T	N	T	T
	Veiksmingumas	T	T	N	T	N	T	T
	Tęstinumas	T	T	N	T	T	T	T
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	**Svarba**	T	T	N	T	T		T
	Veiksmingumas	T	T	N	T	T		T
	Tęstinumas	T	T	T	T	T		T
Darbo įgūdžių įgijimo sutartis	**Svarba**	T			T	T		T
	Veiksmingumas	T			T	T		T
	Tęstinumas	T			T	T		T
Darbo rotacija	**Svarba**	N	T		N	N	N	N
	Veiksmingumas	T	T		N	N	N	N
	Tęstinumas	T	T		N	N	N	N
Viešieji darbai	**Svarba**	T	T	T	N	T	N	N
	Veiksmingumas	T	T	T	T	T	N	N

	Tęstinumas	T	T	T	N	T	N	N
Parama darbo vietoms steigti	**Svarba**	T	T	T	T	T	N	T
	Veiksmingumas	T	T	N	N	T	N	T
	Tęstinumas	T		N	N	T	N	T
Bedarbių teritorinio judumo rėmimas	**Svarba**	T	T	T	T	T	T	T
	Veiksmingumas	N	N	N	N	N	T	N
	Tęstinumas	N	T	N	T	N	T	T
Nedarbo socialinio draudimo išmokos	**Svarba**	T	T		T	T	N	
	Veiksmingumas	T	T		T	T	N	
	Tęstinumas	T	T		T	T	N	
Išankstinės senatvės pensijos	**Svarba**		N	N	T	T	T	
	Veiksmingumas		N	N	N	T	T	
	Tęstinumas		N	N	T	T	T	
Socialinės išmokos	**Svarba**	T	T		T	T		
	Veiksmingumas	T	T		N	T		
	Tęstinumas	T	T		N	T		

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Profesinio mokymo svarba, veiksmingumas ir tęstinumas, remiantis ekspertų vertinimu, pasižymėjo didžiausiu teigiamų atsakymų skaičiumi. Teigiamai vertinę ekspertai pažymėjo, kad tai viena svarbiausių priemonių NEET jaunimui[4], neturinčiam profesinio pasirengimo. Šios priemonės dėka reikėtų didinti psichologinio pobūdžio užsiėmimus, kad NEET jaunimui būtų suteikta pagalba formuojant jų socialines bei emocines kompetencijas. Taip pat svarbu didinti profesinio mokymo programų pritaikomumą vyresnio amžiaus žmonėms, tame tarpe ir pensinio amžiaus. Ši priemonė svarbi, tačiau būtina ją pritaikyti darbo rinkos poreikiui, t.y. atsižvelgti į tai, ar įgyta profesija bus paklausi. Siekiant užtikrinti suderinamumą turi būti komunikacija tarp darbdavių ir mokymo institucijų. Pasak eksperto E4, profesinis mokymas yra efektyviausia aktyvi priemonė, kuri užtikrina ilgalaikį įsitvirtinimą bei mobilumą darbo rinkoje. Ekspertas E6, profesinio mokymo procesą vertina teigiamai, nes suteikiama galimybė patekti į darbo rinką. Tačiau švietimo sistemą bendrai tiek ekspertas E6 tiek ekspertas E7 vertina prastai, dėl to, kad kuriamos seniai nepaklausios profesijos, ko pasekoje jauni žmonės, neradę darbo, emigruoja iš šalies. 2015 metų Europos komisijos

[4] NEET (angl. „Not in Education, Employment, or Training“) sąvoka, reiškianti niekur nesimokantį, nedirbantį ir mokymuose nedalyvaujantį jaunimą.

rekomendacijoje nurodoma, kad švietimo sistemos bei darbo rinkos poreikio atitiktis išspręstų emigracijos problemą (Europos komisijos rekomendacija 2015). Ekspertas E5 profesinio mokymo priemonę įvertino neigiamai, teigdamas, kad ji nesprendžia problemos iš esmės, nes profesinis orientavimas turi būti pradėtas taikyti nuo mokyklos, ugdant vaikų ir jaunimo požiūrį į paklausias ir gerai apmokamas profesijas.

Atsižvelgus į tai, kad **darbo įgūdžių įgijimo rėmimo** priemonę vertino 5 ekspertai iš 6 (vienas ekspertas vertinti atsisakė), šios priemonės efektyvumas prilygsta profesinio mokymo priemonei. Ekspertai E1 ir E4 nurodė, kad ši priemonė pakankamai gera ir efektyvi, tačiau mažai apie ją žinoma. Ekspertas E1 siūlo daugiau apie šią priemonę informuoti visuomenę – tiek darbdavius, tiek darbo ieškančius asmenis.

Įdarbinimo subsidijuojant priemonę ekspertai vertino palankiai, nurodydami, kad būtinas yra šios priemonės tęstinumas ir, kad be šios priemonės bedarbiams būtų žymiai sunkiau įsidarbinti. Ekspertas E1 siūlo taikyti kontrolės mechanizmą, kad nepasireikštų piktnaudžiavimas bei, kad priemonė būtų įgyvendinama tiems asmenims, kurie tikrai yra labiausiai pažeidžiami. Ekspertai E4 ir E7, vertindami šią priemonė nurodo, kad labiausiai ji yra paranki darbdaviui dėl dalies kompensuojamų atlyginimų, bet tuo pačiu naudos turi ir priemonėje dalyvaujantys darbuotojai. Ekspertas E6 vertindamas teigia, jog, nors priemonė ir efektyvi, tačiau laikina, kuriamas ne ilgalaikis užimtumas, o momentinė nauda. Ekspertai E3 ir E5, skeptiškai vertindami priemonę, nurodo, kad ši priemonė nėra skatinanti dirbti, kadangi, kol subsidijuojama, tol dirbama. Ekspertas E3 pažymi, jog ateityje šią priemonę galima taikyti, tik reikėtų orientuoti jaunimui, kad įgytų darbo įgūdžių bei juos pastebėtų darbdaviai.

Viešųjų darbų svarbą ir tęstinumą dauguma ekspertų, t.y. 4 iš 7, įvertino teigiamai. Teigiamai vertinę viešųjų darbų priemonės svarbą, veiksmingumą ir tęstinumą, ekspertai nurodo, kad viešieji darbai - tai laikinas užimtumas, kuris, pasak eksperto E1, orientuotas ne į ekonominius, o į socialinius efektus. E3 nurodo, kad vienintelis šios priemonės minusas – tai siūlomo darbo nepatrauklumas. Ši priemonė galėtų būti įvairesnė bei patrauklesnė kvalifikuotiems bedarbiams. Ekspertas pasiūlė, kad, atliekant viešųjų darbų priemonę, darbai būtų taikomi bei parenkami pagal turimą kvalifikaciją. Labai svarbu užtikrinti, kad viešiuosius darbus galėtų dirbti tik labiausiai pažeidžiami asmenys. Ekspertai, neigiamai įvertinę šią priemonę, teigia, kad ši priemonė yra trumpalaikė, neskatina įsitvirtinti darbo rinkoje, ieškotis ilgalaikių pajamų, tačiau iš kitos pusės bent trumpam laikotarpiui suteikia galimybę užsidirbti.

Paramą darbo vietoms steigti - trys ekspertai iš septynių šios priemonės veiksmingumą bei

tęstinumą įvertino neigiamai, teigdami, kad, nors priemonė ir svarbi, ji nėra iki galo išdirbta. Kiekvienas darbdavys, steigdamas darbo vietas, tikisi gauti tam tikrą pelną. Steigiant darbo vietas bei pasinaudojant parama, nebūtinai išsaugoma darbo vieta, o tiesiog, pasak eksperto E6, pasinaudojama darbo jėga. Ekspertas E3 pažymi, kad tikslinga būtų šią priemonę taikyti tik kuriant darbo vietas neįgaliems asmenims, o ekspertas E5 nurodo, jog, remiantis Vakarų praktika, Lietuvoje turėtų būti taikoma parama tik smulkiam ir vidutiniam verslui.

9 Paveikslas. Ekspertų atsakymai vertinant darbo rinkos politikos taikytinas priemones



Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Mažiausiai įvertinimų sulaukė **darbo įgūdžių įgijimo sutartis**. Ją vertino 4 ekspertai. Eksperto E5 teigimu, ši priemonė nėra labai populiari ir kol kas nepasitvirtino. Yra didelė rizika, kad darbdaviai gali pasinaudoti nemokama darbo jėga, o dalyvaujančiam jaunimui naudos iš to bus labai mažai. Ekspertas E7 įvertino šią priemonę labai teigiamai bei pažymėjo, kad tai yra puiki galimybė

jaunimui nuspręsti, kokioje darbinėje srityje galėtų save realizuoti.

Prasčiausiai įvertintos dvi aktyvios darbo rinkos politikos priemonės – **bedarbių teritorinio judumo rėmimas** ir **darbo rotacija**. Vertindami judumo darbo rinkoje rėmimo svarbą, visi 7 ekspertai įvertino teigiamai, tačiau, vertindami veiksmingumą, neigiamai įvertino 6 ekspertai. Ekspertas E1 pažymi, kad suinteresuotumas šia priemonė priklauso nuo viešojo transporto teikiamų paslaugų, kadangi Lietuvos kaimuose viešojo transporto paslauga yra labai nepatogi. Ekspertas siūlo kompensuoti ne viešojo transporto išlaidas, o transporto išlaidas bendrai. Ekspertas E3 irgi nurodo, kad ši priemonė nėra paklausi tik dėl to, kad yra viešojo transporto problema. Ekspertas E4 nurodo, kad kolkas šios priemonės kompensacija nėra patraukli. Pasak E6 eksperto, ši priemonė yra viena svarbiausių, tačiau reikia ją tobulinti bei pailginti kompensavimo laikotarpį, kad jos nebūtų momentinės. Darbo rotaciją iš 6 vertinusių ekspertų 4 įvertino neigiamai, teigdami, kad nėra žmonių, norinčių ją atlikti, ji nepasitvirtino.

Nedarbo socialinio draudimo išmokos - iš 5 vertinusių ekspertų 4 nurodė, kad priemonė svarbi, veiksminga ir būtina ją tęsti. Ekspertas E6 vertino neigiamai, teigdamas, kad ši priemonė nėra susieta su darbo užmokesčiu, t.y. atsižvelgiama į Danijos darbo rinkoje galiojančią nedarbo draudimo išmokų politiką. Nedarbo atveju Danijoje iki dvejų metų mokamas 90 proc. dydžio buvusio darbo užmokestis, jei bedarbis neranda darbo, kuris atitiktų turimą kvalifikaciją.

Išankstines senatvės pensijas vertino 5 ekspertai. Ekspertai nurodė, kad ji reikalinga bei svarbi, tačiau šiuo metu nelabai veiksminga. Išankstinės senatvės pensijos, pasak ekspertų, nemotyvuoja dirbti, nėra remiamas darbas, vyresnio amžiaus asmenys yra nurašomi, kaip darbo jėga. Ekspertai E3 ir E4 teigia, kad, naudojantis šia priemone, yra sumažinama ir taip maža pensija. Ekspertas E5 nurodo, kad ši priemonė turi išlikti tol, kol nepasikeis požiūris į vyresnio amžiaus žmones, kadangi nedaug darbdavių stengiasi išlaikyti vyresnio amžiaus žmones darbo rinkoje. Pasak eksperto E6, Lietuvoje turi būti steigiami profesiniai pensiniai fondai, kurių pagalba nelaimingu atveju ar sunkios ligos metu galėtų būti mokama visa pensija, kurios dalį finansuotų profesinis pensijų fondas.

4 vertinę **socialines išmokas** ekspertai nurodė, kad ši priemonė yra svarbi, 3 iš keturių ekspertų nurodė, kad ji veiksminga ir reikalingas jos tęstinumas. Socialinės išmokos yra mažos, jos neskatina žmogaus ieškotis darbo. Tam tikrai žmonių kategorijai jos yra pragyvenimo šaltinis ir naujo darbo paieškos spąstai.

Apibendrinimas. Įvykus ekonominei krizei, Lietuvos darbo rinka patyrė didžiulius praradimus, tačiau jau 2011-2012 metų laikotarpiu situacija darbo rinkoje pradėjo stabilizuotis, o nuo

2013 metų darbo rinkoje pastebima plėtra ir augimas. Kad 2011-2012 metų laikotarpiu vyko stabilizavimas, sutiko dauguma ekspertų (6 iš 7 vertinusių). Teigiamai ekspertų įvertinta 2011 - 2012 metų darbo rinkos situacija Lietuvoje, jų nuomone, susiklostė augant Lietuvos bendrajam vidaus produktui (BVP) bei didėjant darbo užmokesčiui. Tačiau būtina pabrėžti, kad šiuo laikotarpiu taip pat sustabdytas mažėjantis užimtumo lygis, suvaldytas nedarbo lygio augimas, sumažėjo emigracijos mastai. 2013 – 2015 metų laikotarpiu Lietuvos darbo rinkoje vyko plėtra bei augimas, kuris, pasak dviejų ekspertų, pasireiškė dar 2012 metų pabaigoje. Teigiamais bei charakterizuojančiais požymiais šiam laikotarpiui ekspertai įvardija: didėjančių laisvų darbo vietų skaičių, didėjantį užimtumo prieaugį, naujų darbo vietų atsiradimą bei investitorių susidomėjimą Lietuvos rinka.

Teigiamai įvertinus atskirus laikotarpius, vis dėl to situacija darbo rinkoje pokriziniu laikotarpiu vertinama ne visai palankiai. Nors didžioji dauguma (4 iš 7 vertinusių) ekspertų vyraujančią situaciją po krizės įvertino teigiamai reikėtų sutikti, kad situacija darbo rinkoje vis dar yra prasta arba ne tokia, kokia norėtume kad būtų. Vykstantys pokyčiai darbo rinkoje džiugina, tačiau jie yra pernelyg lėti, vis dar vyrauja didelis struktūrinis nedarbas, iš dalies bylojantis apie tai, kad nėra efektyvi darbo rinkos politika. Taip pat vyrauja didelis skurdo lygis, didelė pajamų nelygybė, neužtikrinantis oraus gyvenimo darbo užmokestis, dideli migracijos procesai, kurie 2015 metais vėl padidėjo. Dėl nelabai teigiamos situacijos darbo rinkoje iš dalies yra kaltas nesugebėjimas suderinti lankstumo bei saugumo darbo rinkoje. Didžioji dauguma ekspertų teigė, kad Lietuvoje vis dar nėra lanksčių bei patikimų sutarčių sąlygų, nėra įgyvendinama visapusiško mokymosi visą gyvenimą strategija, aktyvi darbo rinkos politika nėra tokia aktyvi, kokia turėtų būti, lanksčios socialinės apsaugos sistemos taip pat Lietuvoje nėra. Neigiamai ekspertų įvertintas darbo rinkos lankstumas bei saugumas dėl to, kad: Lietuvoje yra pernelyg griežti darbo santykius nusakantys įstatymai, nėra suinteresuotumo mokytis bei kelti savo kavalifikaciją dėl mažo darbo užmokesčio, mažai skiriama lėšų įgyvendinti aktyvias politkos priemones, Lietuvos socialinės apsaugos sistemoje trūksta socialinio jautrumo.

Lietuvoje aktyviai darbo rinkos politikai, palyginus su kitomis Europos Sąjungos šalimis, skiriamas pakankamai mažas finansavimas, todėl galima teigti, jog aktyvumo skatinimas Lietuvos darbo rinkoje yra vienas žemiausių Europos Sąjungoje. Todėl labai svarbu vertinti taikytų priemonių veiksmingumą.Vertinant aktyvios politikos priemonių efektyvumą, išryškėjo dvi priemonės, kurių efektyvumas nėra toks, kokio tikėtasi. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas ir darbo rotacija ekspertų vertinama prastai dėl to, kad priemonės ne visai atitinka savo tiesioginės paskirties bei nėra populiarios dėl nepatogumo.

Daugiausia teigiamų įvertinimų sulaukė profesinio mokymo, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo

bei įdarbinimo subsidijuojant priemonės. Šios priemonės yra efektyvios dėl to, kad padeda įsitvirtinti darbo rinkoje, suteikiama galimybė įgyti kvalifikaciją bei darbo įgūdžių, patekti į darbo rinką, tapti labiau mobiliems. Pasyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymas Lietuvoje yra per mažas. Nedarbo socialinio draudimo išmokas siūloma susieti su darbo užmokesčiu, išankstinės senatvės pensijos neskatina pasilikti darbo rinkoje, o socialinės išmokos neskatina žmonių dirbti. Todėl, siekiant tobulinti išmokų sistemą Lietuvoje, pirmiausia reikia susieti darbo užmokestį su nedarbo draudimo išmoka. Antra – įtikinti darbdavius, jog vyresnio amžiaus darbuotojai taip pat gali būti rezultatyvūs bei naudingi darbe, trečia – didinti socialines išmokas.

3.2. Pagrindinių Lietuvos darbo rinkos rodiklių vertinimas

Siekiant didinti užimtumo lygį Lietuvoje, ekspertai siūlo skatinti investicijas, kurti verslo plėtrai palankią aplinką bei didinti darbo užmokestį. Ekspertas E1 nurodo, kad pirmiausia reikėtų normalizuoti darbo užmokestį, t.y., jei įmonėje auga pelnas, tuo pačiu turėtų didėti ir darbuotojų atlyginimai. Statistika rodo, kad, augant Lietuvos ekonomikai, darbo užmokestis didėja labai lėtai, todėl, pasak eksperto, vyksta nereguliuojama emigracija. Žmonės iš Lietuvos emigruoja ne dėl darbo trūkumo, o dėl mažo darbo užmokesčio. Antras dalykas, kurį pažymėjo ekspertas E1 – investicijų pritraukimas į Lietuvą skatintų ne tik užimtumo lygį ir naujų darbo vietų kūrimą, bet ir didėjantį darbo užmokestį. Investicijų pritraukimui turi savo jėgas sukelti visos ministerijos, kurios sistemingai teiktų ataskaitas apie atliktas užduotis. Ekspertas E2 taip pat nurodo, kad užimtumo lygio didinimui reikia kelti darbo užmokestį, kovoti su korupcija, daryti patrauklesnes darbo vietas bei kurti naujas. Ekspertas E2 smulkiems darbdaviams siūlo nustatyti nuolaidas, kad tam tikram darbuotojų skaičiui būtų iš dalies kompensuojamas atlyginimas. Taip pat siūlo gerinti Lietuvos mokesčių sistemą bei taikyti mokesčius nuo įmonės pelno, o ne nuo darbo užmokesčio. Skatinant užimtumą, reikia kurti darbo vietas depresiniuose Lietuvos regionuose, kur vyrauja mažiausias užimtumas, didinti savivaldybių suinteresuotumą, kad pvz.: didėjant darbo vietų, savivaldybėms atitektų tam tikra surenkamų mokesčių dalis. Ekspertai E3 ir E6 siūlo didinti žmonių perkamąjį pajėgumą, kad vieni kitiems galėtų teikti paslaugas, atsirastų daugiau darbo vietų. Ekspertas E6 siūlo Lietuvoje įvesti darbo apmokėjimo sistemą, kuri įpareigotų darbdavį pelnu dalintis su darbuotojais.

Siekiant mažinti nedarbo lygį, ekspertas E1 siūlė susikoncentruoti į skurdo spąstų problemos sprendimą – darbo užmokesčio didinimą ir kontrolę bei aktyvių darbo rinkos priemonių taikymą. Ekspertas E3 taip pat nurodo, kad nedarbo lygis mažės jei bus teisingai bei efektyviai derinama aktyvi darbo rinkos politika. Taip pat svarbu prisidėti kuriant darbo vietas, kadangi jas, pasak eksperto, kuria verslas, o valstybė pasirūpina, kad pirkėjai turėtų daugiau pinigų. Valstybė turi padaryti efektyvesnius

pirkėjus.

Siekiant kurti daugiau darbo vietų, ekspertai siūlo intensyviau bei efektyviau bendradarbiauti su Lietuvos darbdaviais. Pasak eksperto E1, būtina remti tuos darbdavius, kurie turi sėkmingus planus, kaip kurti darbo vietas. Geriausias ir efektyviausias būdas, kaip kurti naujas darbo vietas – Lietuvos darbdavių įtraukimas į investicijų paiešką ir investicijų panaudojimą. Ekspertas E3 pažymi, jog darbo vietų kūrimą sąlygoja valstybės sudarytos palankios sąlygos vystyti infrastruktūrą bei keisti mokesčių sistemą.

10 Paveikslas. Ekspertų pasiūlymai, kaip gerinti darbo rinkos rodiklius



Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Siekiant didinti darbo užmokestį ekspertas E1 siūlo tris būdus: pirma, reikia susieti įmonės pelno augimą su darbuotojų darbo užmokesčio fondo augimu, antra – Lietuvoje reikėtų reglamentuoti griežtesnį darbo užmokesčio diferenciavimą. Darbų ir pareigybių vertinimo metodikoje pateikiami 8 pagrindiniai darbų bei pareigybių vertinimo veiksniai, jų lygiai bei vertė, kuriuos vertinant galima nustatyti darbo užmokestį, atitinkantį darbuotojų išsimokslinimo lygį, profesinę patirtį, pareigų ir

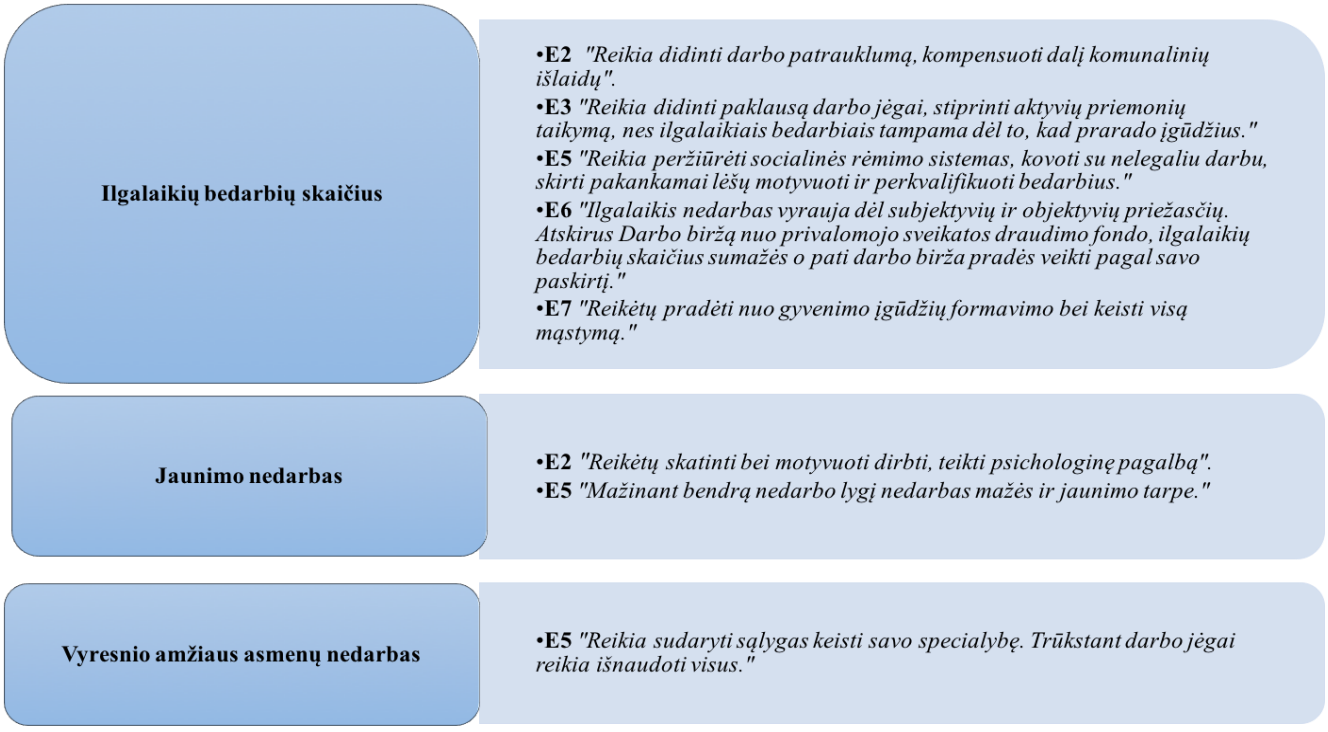
vadybos lygius, sprendimų priėmimo mastą ir veikimo laisvę, savarankiškumą ir kūrybiškumą darbe, atsakomybę, darbo sunkumą bei darbo sąlygas (Šileika et al. 2004, 7). Ekspertas E2 teigia, kad turėtų būti nekintantis minimalaus darbo užmokesčio ir vidutinio be minimalaus darbo užmokesčio santykis, nes tik tokiu atveju būtų lanksčiai vykdoma darbo rinkos politika. Ekspertai E3 ir E6 teigia, kad pirmiausia reikėtų stiprinti profsąjungų autoritetą vykdant darbo rinkos politiką Lietuvoje. Jei vienas asmuo nenori dirbti už mažą atlyginimą, tai atsiras dar kiti asmenys, kurie pretenduos į tą vietą. Antra – reikėtų mažinti darbo užmokesčio apmokestinimą, trečia – didinti viešojo sektoriaus darbuotojų algas. Tai, pasak eksperto, sukuria konkurenciją. Jei viešajame sektoriuje algos augs sparčiau tai ir privatus sektorius bus priverstas pasitempti, nes dalies darbuotojų nerastų. Kaip svarbiausias darbdavys valstybė diktuoja madas. Profsąjungos skundžiasi, kad jų veikla įstatymiškai yra labai suvaržyta. Todėl siekiant, kad darbo užmokestis kiltų, turėtų stiprėti derybinė darbuotojų galia. Didžiulė problema yra darbo užmokesčio nurodymas ieškant darbo. Bandoma spręsti šią problemą siūlant verslui viešinti darbo užmokestį, bent jau nurodant vidutinį įmonės darbo atlyginimą. Darbo užmokesčio viešinimas kliudys konkuruoti su kitais rinkos dalyviais, be to, tai traktuojama, kaip komenrcinė paslaptis.

Kaip jau minėta anksčiau, Lietuvos darbo rinkoje vyrauja didelis, palyginus su kitomis Europos Sąjungos šalimis, ilgalaikių bedarbių skaičius, todėl, norint taisyti padėtį, ekspertų buvo prašyta nustatyti, kokių veiksmų reikėtų imtis, siekiant mažinti ilgalaikių bedarbių, tame tarpe jaunimo bei vyresnio amžiaus asmenų nedarbą. Pirmiausia reikėtų pažymėti tai, jog dėl laiko stokos, atliekant interviu, ekspertui E1 šis klausimas nebuvo užduotas.

Ekspertų atsakymai į šį klausimą buvo labai panašūs. Siekiant mažinti ilgalaikį nedarbą, ekspertai siūlė didinti darbo patrauklumą bei padėti spręsti psichologines problemas. Psichologinių problemų buvimas trukdo ieškotis darbo, trukdo adaptuotis visuomenėje. Šios problemos vyravimas dažniausiai pasireiškia jaunimui bei ilgą laiką nedirbantiems asmenims. Darbdaviai nenori priimti į darbą darbuotojų, neturinčių išsilavinimo bei darbui reikalingų įgūdžių. Skatinant jaunimo nedarbą, ekspertas E2 siūlo sudaryti kuo lankstesnes sutarčių sąlygas, tam, kad jaunimas sugebėtų derinti studijas su darbu, kad darbas taptų kuo patrauklesnis. Ekspertai taip pat siūlo didinti paklausą darbo jėgai, mažinti nedarbo lygį ne tik tam tikrose grupėse, o mažinti bendrą nedarbo lygį, vengti dirbtinio užimtumo, nes, pasak eksperto E5, įdarbinama viena tam tikra asmenų grupė kitos bedarbių grupės sąskaita, t.y., mažinant jaunimo nedarbą, didės vyresnio amžiaus asmenų nedarbas ir atvirkščiai. Ekspertas taip pat pažymi, kad, trūkstant darbo jėgai, reikia motyvuoti bei aktyvinti visus darbo rinkos dalyvius, skatinti juos keisti savo specialybes bei bandyti prisitaikyti ten, kur yra darbuotojų poreikis. Ilgalaikiai bedarbiai yra didelė ne tik darbo rinkos, bet ir visos valstybės problema. Pasak eksperto E5, siekiant mažinti nedarbą, būtina peržiūrėti socialinio rėmimo sistemas, kovoti su nelegaliu darbu, nes

vien iš socialinių išmokų išgyventi būtų sunku. Būtina taikyti tas priemones, kurios susijusios su bedarbių motyvavimu ir perkvalifikavimu. Vyresnio amžiaus asmenims reikėtų taikyti tokias užimtumo priemones, kurios pirmiausia šalintų amžiaus barjerą, kurtų aplinką, kurioje galima būtų plėtoti savo galimybes (Okunevičiūtė Neverauskienė ir Moskvina 2013, 48). Ekspertas E6, teikdamas pastabas dėl ilgalaikių bedarbių skaičiaus mažinimo, nurodė, kad būtų protinga atskirti Darbo biržą nuo privalomojo sveikatos draudimo fondo, nes šiuo metu bedarbiai į darbo biržą dažniausiai kreipiasi dėl privalomojo sveikatos draudimo. Tai trukdo Darbo biržai teisingai funkcionuoti, efektyviai taikyti aktyvias darbo rinkos priemones. Toks sprendimas būtų labiausiai naudingas ilgalaikiams bedarbiams, kurie iš tiesų nori dirbti. Ekspertas E7 teigia, kad, siekiant mažinti ilgalaikių bedarbių skaičių, reikėtų keisti ne tik bedarbių, bet ir visos visuomenės mąstymą, reikėtų naikinti tam tikrus vyraujančius stereotipus, pvz.: kad vyresnio amžiaus asmenys nepajėgs dirbti aptarnavimo sferoje.

11 Paveikslas. Ekspertų pasiūlymai, kaip mažinti ilgalaikių bedarbių, jaunimo bei vyresnio amžiaus bedarbių skaičių

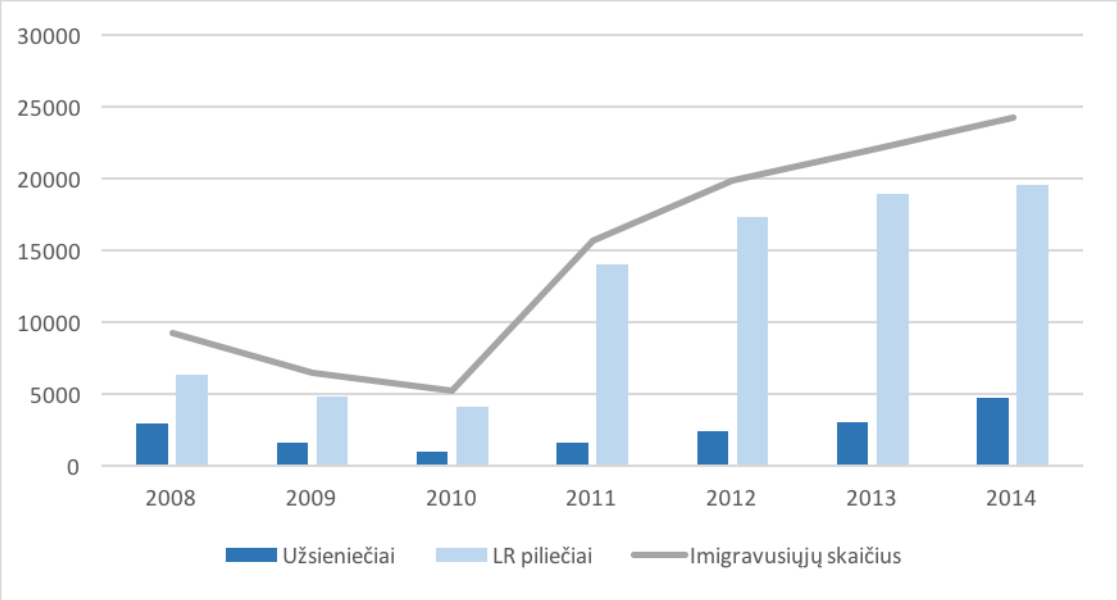


Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Kalbant apie užimtumo bei nedarbo lygį ir ilgalaikius bedarbius, būtina vertinti ir emigracijos procesą, kuris iki šiol nėra suvaldytas. Išvykimo priežastys labiausiai susijusios su ekonominemis priežastimis, tačiau Europos migracijos tinklas (EMN) nurodo, kad priežastys gali būti ir socialinis nesaugumas, teisingumo trūkumas, netikėjimas ateitimi, prastas darbdavių požiūris į darbuotojus, geresnės karjeros galimybės užsienyje (Europos migracijos tinklas 2015). Remiantis Statistikos departamento pateikta statistika, vien per 2011-2015 metus didžiausia emigracija iš Lietuvos buvo į

Jungtinę Karalystę (emigravo apie 100 tūkst. lietuvių), Airiją (emigravo per 18 tūkst. lietuvių), Voketija (emigravo 16 tūkst.) bei Norvegiją (emigravo 24 tūkst. lietuvių) (Emigrantai). Daugiausiai emigruojančių asmenų amžius – 25 – 34 metai. Nuo 2011 iki 2014 metų didėjant emigracijai didėja ir imigracijos bei reemigracijos (grįžtančių Lietuvos piliečių) lygis. EMN tyrimo duomenimis nuo 2011 metų didžioji grįžusių imigrantų į Lietuvą dalis – Lietuvos piliečiai. Per 2011 – 2014 metų laikotarpį reemigravusių į Lietuva buvo 85,4 proc. daugiau nei imigravusių (žr. 12 pav.). Imigracijos lygio didėjimas bei emigracijos lygio sumažėjimas 2010 – 2011 metų laikotarpiu siejamas su 2009 metais priimtu privalomojo sveikatos draudimu (Europos migracijos tinklas 2015).

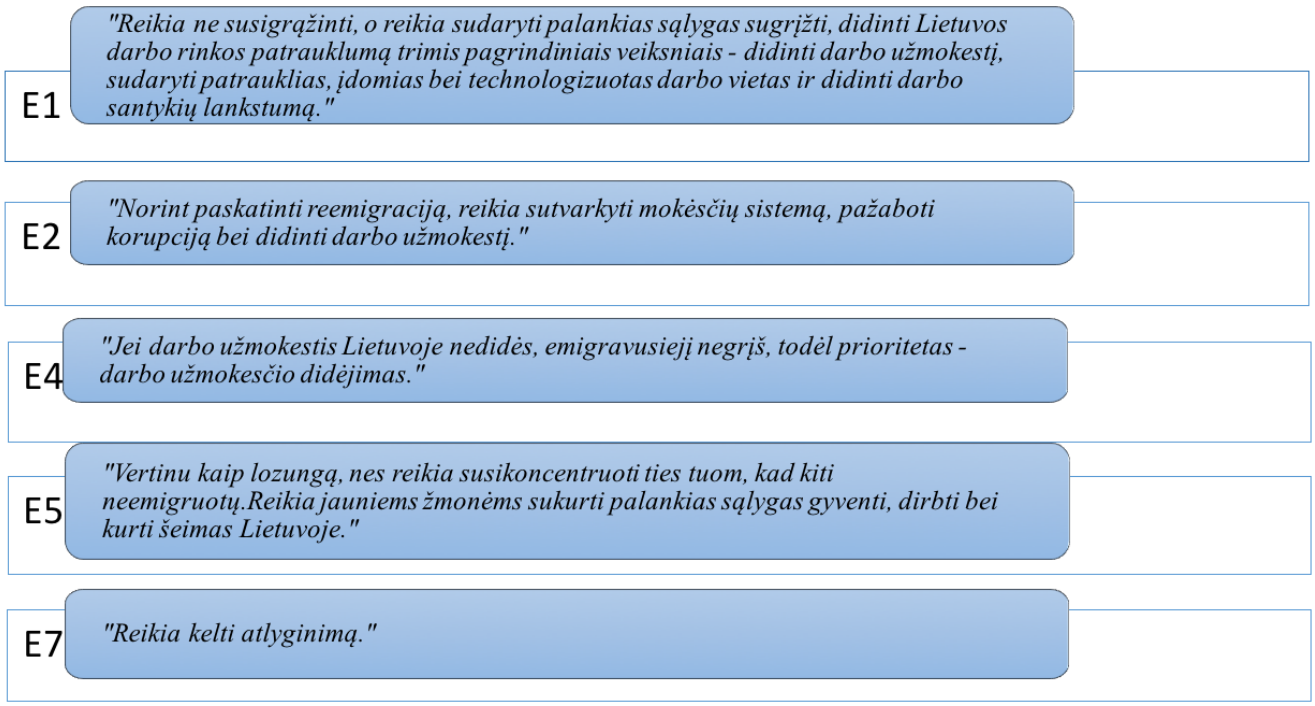
12 Paveikslas. Imigracija Lietuvoje 2008 – 2014 metais (iš viso pagal amžiaus grupes)



Šaltinis: Europos migracijos tinklas: *http://123.emn.lt/lt/imigracija/kas-imigruoja-i-lietuva* (žiūrėta 2016-03-25)

Paklausus ekspertų, ar sutinka, kad emigrantus reikia grąžinti į Lietuvą, 4 ekspertai E2, E4, E6 ir E7 iš 6 vertinusių atsakė teigiamai. Ekspertai pažymėjo, kad, siekiant susigrąžinti emigravusius, pirmiausia reikia didinti darbo užmokestį. Pasak eksperto E4, žmonės emigruoja ne dėl to, kad nėra Lietuvoje darbo, o dėl to, kad siūlomas darbo užmokestis yra per mažas. Svarbiau yra suteikti palankias sąlygas tiems, kurie neemigravo, didinti darbo užmokestį, pasiūlyti patrauklias bei įdomias darbo vietas, sudaryti lanksčius bei saugius darbo santykius. Ekspertai E1 ir E5 nurodo, kad emigrantus reikia ne susigrąžinti, o sudaryti jiems patrauklias sąlygas sugrįžti. Pasak E1 eksperto, jie sugrįš, jeigu Lietuvoje dabartinis minimalus ir vidutinis darbo užmokestis didės nuo 50 iki 70 proc.

13 Paveikslas. Ekspertų pasiūlymai, kaip susigrąžinti Lietuvos emigrantus



Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Apibendrinimas. Kiekviena valstybė, siekdama kuo greičiau ištaisyti po ekonominės krizės susiklosčiusią padėtį, turi numatyti tikslius veiksmus, kurių reikėtų imtis siekiant gerinti svarbiausius darbo rinkos rodiklius. Lietuvos darbo rinkos ekspertai, nepatenkinti užimtumo lygio didėjimo pokyčių pagreičiu, siūlo skatinti investicijas, kurti verslą, didinti darbo užmokestį, mažinti korupcijos prielaidas, kurti naujas darbo vietas tuose regionuose, kur užimtumo lygis yra mažiausias, įvesti darbo apmokėjimo sistemą pelnu dalinantis su darbuotojais. Nedarbo lygio mažinimas turėtų vykti per darbo užmokesčio didėjimą bei aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymą, kuriant naujas darbo vietas. Geriausias ir efektyviausias būdas, kaip kurti naujas darbo vietas – Lietuvos darbdavių įtraukimas į investicijų paiešką ir investicijų panaudojimą; tuo tarpu darbo užmokesčio didėjimas turėtų būti susijęs su įmonės pelno augimu ir darbuotojų darbo užmokesčio fondo augimu, griežtesniu darbo užmokesčio diferencijavimu bei nedeklaruotų pajamų kontroliavimu. Šių priemonių įgyvendinimas būtų žymiai greitesnis jei Lietuvoje sustiprėtų profsąjungų autoritetas bei derybinė darbuotojų galia, mažėtų darbo užmokesčio apmokestinimas.

Lietuvos darbo rinkoje yra prasta ilgalaikių bedarbių, tame tarpe jaunimo bei vyresnio amžiaus asmenų, situacija. Ilgalaikiai bedarbiai yra ne tik darbo rinkos problema, bet visos šalies problema, kurią reikia spręsti čia ir dabar. Siekiant mažinti ilgalaikių bedarbių, jaunimo ir vyresnio amžiaus asmenų, nedalyvaujančių ekonominiame gyvenime, skaičių ekspertai siūlo pradėti nuo darbo patrauklumo didinimo, sudarant lanksčias sutarčių sąlygas. Bedarbiams ekspertai siūlo taikyti aktyvią

darbo rinkos politiką, kurios dėka galėtų įgyti paklausią kvalifikaciją, o tiems, kas nėra motyvuotas dirbti, siūloma teikti psichologinę pagalbą. Vienas iš ekspertų pasiūlė Darbo biržą atskirti nuo privalomojo sveikatos draudimo fondo, siekiant atskirti darbo ieškančius bedarbius nuo bedarbių, kuriems reikalingas privalomasis sveikatos draudimo fondas.

Ne paslaptis, kad tokia Lietuvos darbo rinkos situacija susidarė ir dėl didelės emigracijos. Spaudoje dažnai galima pastebėti teiginį, kad reikia susigrąžinti emigravusią darbo jėgą. Siekiant sustabdyti darbingo amžiaus gyventojų emigraciją, susigrąžinti emigravusią darbo jėgą, reikia stiprinti esamas bei vystyti naujas investicijas į žmogiškąjį kapitalą. Ekspertai pirmiausia siūlo didinti darbo užmokestį, sudaryti patrauklias sąlygas gyventi, dirbti bei kurti šeimas, užtikrinti lanksčius ir saugius darbo santykius.

3.3. Darbo rinkos politikos pažangos vertinimas (SSGG analizė)

Visų darbo rinkos elementų buvimas ir jų tarpusavio sąveika yra būtina tam, kad darbo rinka optimaliai funkcionuotų. Siekiant kuo efektyvesnio darbo rinkos veikimo, t. y. patrauklios tiek darbuotojams, tiek darbdaviams darbo rinkos politikos, būtina atlikti SSGG (angliškai SWOT) analizę – vieną populiariausių analizių, leidžiančių kurti strategijas bei vertinti tiriamos organizacijos (šiuo atveju, valstybės darbo rinkos politikos) pažangą. SSGG sutrumpinimas reiškia S-Stiprybes (ką galima atlikti), S-Silpnybes (ko neįmanoma pasiekti), G-Galimybes (palankios sąlygos) ir G-Grėsmes (nepalankios sąlygos) (SWOT - Strenght Weak Opportunity Threat).

Remiantis teorinėje dalyje analizuotais statistiniais duomenimis, siekta įvertinti Lietuvos darbo rinkos politikos stipriąsias ir silpnąsias puses, kokios priežastys trukdo siekti geresnių rezultatų, kaip siūloma keisti susidariusią situaciją darbo rinkoje. Ekspertų vertinimas pateiktas 13 lentelėje.

Ekspertai į klausimą apie Lietuvos darbo rinkos politikos stiprybės atsakė labai įvairiai. Septyni didėjančio užimtumo tendenciją vertinę ekspertai sutiko šį rodiklį vertinti, kaip stiprybę.

Ekspertai E1, E2, E4 ir E7 sutinka su teiginiu, kad didejantys užimtumo pokyčiai - tai stiprybė, tačiau, pasak eksperto E4, šie rodiklių pokyčiai yra natūralūs, kadangi ekonomika auga. Ekspertas E2 nurodė, kad darbo rinkos politikos stiprybių kolkas nėra daug, o ir jų vertinimas labai subjektyvus. Ekspertai E3, E5 ir E6 nesutinka, kad didėjantis užimtumas Lietuvos darbo rinkoje gali būti laikomas, kaip stiprybė. Pasak eksperto E3, užimtumo rodiklio didėjimas - tai yra natūralus procesas po krizės, tačiau vertinti, kad jis yra išaugęs negalima.

10 lentelė. Lietuvos darbo rinkos politikos pažangos ekspertų vertinimas

Rodikliai \ Ekspertai		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
		Vertinimas: Teigiamai/Neigiamai						
Darbo rinkos politikos stiprybės	Didėjantis užimtumas	T	T	N	T	N	N	T
	Mažėjantis nedarbas	T	N	N	T	T	N	T
	Mažėjantis emigrantų skaičius	N	N	N	N	N	N	N
	Auganti minimali mėnesinė alga	T	T	T	N	T	T	
	Didėjantis asmenų turinčių išsilavinimą skaičius	T		T	T	N	N	T
	Aktyviau įgyvendinama aktyvi darbo rinkos politika	T	T	N	T	T	T	T
	Subalansuojami darbo santykius reglamentuojantys įstatymai	T	N	N	T	N	N	N
Darbo rinkos politikos silpnybės	Besitęsianti nereguliuojama emigracija	T	T	N	T	T	T	T
	Mažas darbo užmokėstis	T	T	T	T	T	T	T
	Didelis nedarbas	N	N	T	N	T	T	T
	Didelis jaunimo nedarbas	N		T	N	T	N	N
	Didelis pasyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas	N	N	N	N	N	N	
Darbo rinkos politikos galimybės	Palankios sąlygos įgyvendinti Europos Sąjungos strategiją	T	T	T	T	T	T	T
Darbo rinkos politikos grėsmės	Nepalankūs demografiniai bei socialiniai veiksniai	T	T	T	T	T	T	T
	Didelis skurdo lygis	T	T	T	T	T	T	T
	Geresnės darbo bei gyvenimo sąlygos kitose Europos Sąjungos šalyse	N	T	T	T	T	T	T

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Kad mažėjantis nedarbas po ekonominės krizės yra Lietuvos darbo rinkos stiprybė, sutiko 4 ekspertai. Nedarbo mažėjimas byloja apie tai, kad šalyje vyksta ekonomikos klestėjimas, gerėja

gyvenimo kokybė. Tuo tarpu ekspertas E6 nurodo, kad tiriamu laikotarpiu vyraujanti nedarbo mažėjimo tendencija nėra Lietuvos darbo rinkos politikos stiprybė, kadangi nedarbas mažėja kvalifikuotų specialistų sąskaita. Ekspertas E2 pasiūlė, Lietuvos darbo rinkos politikos stiprybe laikyti išaugusį ekonominį aktyvumą.

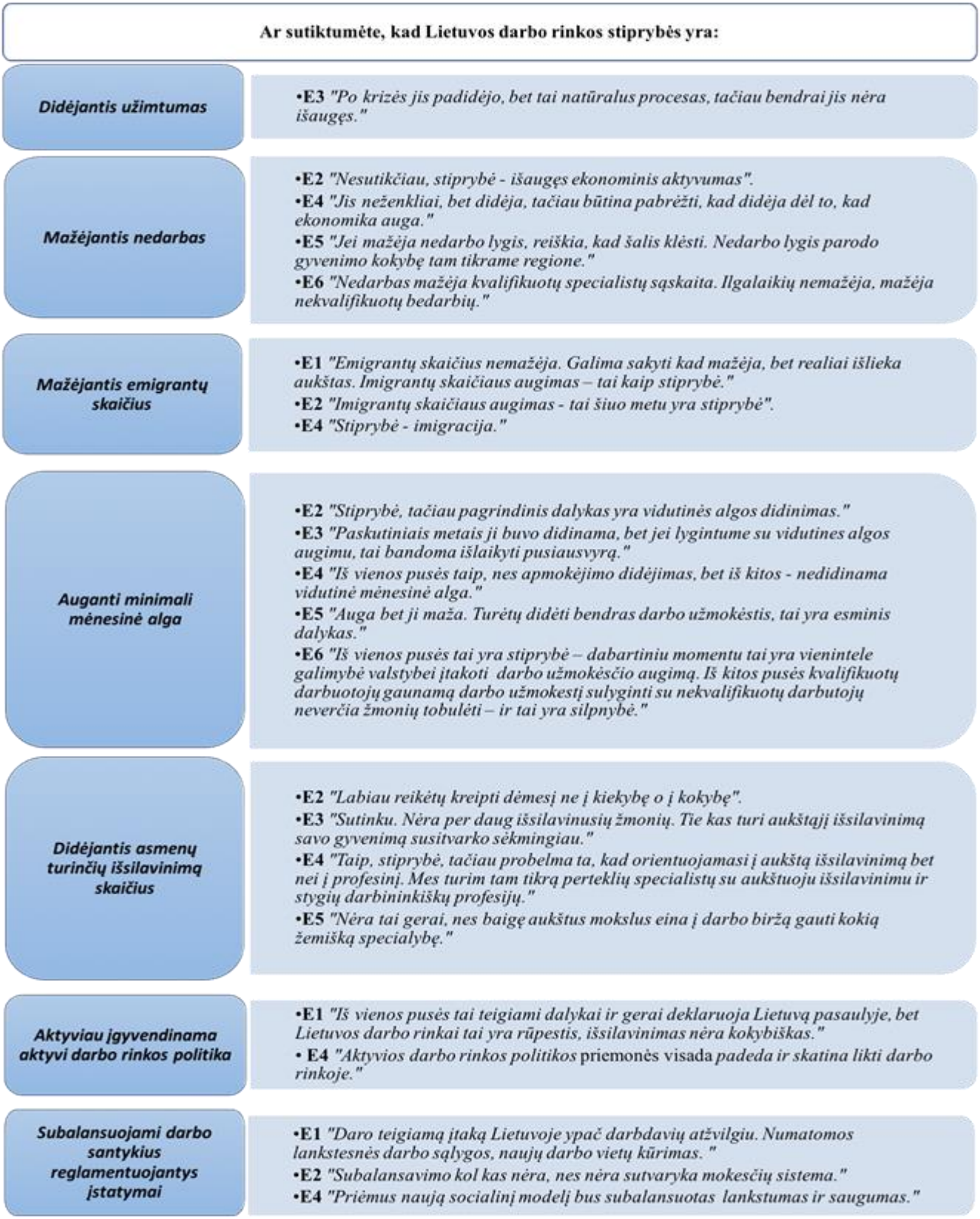
Visi septyni ekspertai nurodė, kad negalima laikyti emigracijos mažėjimo, kaip Lietuvos darbo rinkos politikos stiprybės, kadangi nuo 2015 metų emigracijos rodikliai vėl pakilo. Būtina pažymėti, kad šie rodikliai autorei buvo žinomi tik po ekspertų interviu. Ekspertai E1 ir E4 nurodė, kad stiprybe galima laikyti imigraciją.

Kad darbo rinkos politikos stiprybė yra auganti minimali mėnesinė alga, sutiko 4 iš 5 vertinusių ekspertų. Ekspertai įsitikinę, kad svaresnė Lietuvos darbo rinkos stirpybė yra ne minimalios algos didinimas, o vidutinio darbo užmokesčio didinimas. Ekspertas E6 pažymi, kad minimalaus darbo užmokesčio augimas gali būti vertinamas ir kaip stiprybė ir kaip silpnybė. Pasak eksperto, iš vienos pusės tai yra teigiamas rodiklis, kadangi kol kas valstybei tai yra vienintelė galimybė įtakoti darbo užmokesčio augimą, o iš kitos pusės kvalifikuotų darbuotojų, gaunamas darbo užmokestis, sulygintas su nekvalifikuotų darbuotojų, neskatina bei nemotyvuoja tobulėti.

Su teiginiu, kad didėjantis asmenų, turinčių išsilavinimą, skaičius Lietuvos darbo rinkai yra stiprybė sutiko 4 iš 6 vertinusių ekspertų. Ekspertas E1 nurodo, kad faktas, jog Lietuva deklaruoja teigiamus rodiklius Europos Sąjungoje yra labai gerai, tačiau, pažvelgus į susidariusią situaciją iš kitos pusės, tai tampa tikru rūpesčiu, kadangi išsilavinimą reikia vertinti ne pagal kiekybę, o pagal kokybę. Su šiuo teiginiu sutinka ir E2 ekspertas, tačiau vertinti, ar didėjantis asmenų, turinčių išsilavinimą, skaičius yra stiprybė atsisako. Lietuvoje, ypač po krizės, jaučiama įtampa darbo rinkoje, kadangi diplomo turėjimas neužtikrina asmeniui dalyvavimo darbo rinkoje. Ekspertas E3 yra kitos nuomonės. Jis įsitikinęs, kad per daug išsilavinusių žmonių nebus. Remdamasis atliktais tyrimais, ekspertas teigia, kad tie, kurie turi išsilavinimą nėra tarp skurstančių Lietuvoje. Jų bedarbių statusas Darbo biržoje iš karto po studijų baigimo dažniausiai susijęs su privalomuoju sveikatos draudimu. Pasak eksperto, tie, kas turi išsilavinimą, savo gyvenimą susitvarko sėkmingiau. Ekspertas E4 taip pat sutinka su teiginiu, kad Lietuva pirmauja pagal išsilavinusių asmenų skaičių lyginant su Europos Sąjungos šalimis, bet pažymi, kad didesnė stiprybė būtų, jei Lietuvoje būtų labiau orientuota ne į aukštąjį, o į profesinį išsilavinimą. Ekspertas pažymi, kad Lietuvoje vyrauja tam tikras perteklius specialistų bei stygius darbininkiškų profesijų atstovų, ir tai, kad tose profesijose, kur vyrauja stygius, išsilavinusių skaičius nedidėja. Ekspertas E5 nesutinka bei teigia, kad asmenys, įgiję aukštąjį mokslą, registruojasi darbo biržoje bei dalyvauja profesiniame mokyme, siekdami įgyti paklausią profesiją.

Kad Lietuvoje aktyviau įgyvendinama aktyvi darbo rinkos politika ir kad tai yra Lietuvos darbo rinkos politikos stiprybė, sutiko 6 iš 7 vertinusių ekspertų.

14 Paveikslas. Lietuvos darbo rinkos politikos stiprybių ekspertų vertinimas



Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Su teiginiu, kad Lietuvoje subalansuojami darbo santykius reglamentuojantys įstatymai iš 7 vertinusių ekspertų 5 ekspertai nesutiko. Ekspertas E2 nurodo, kad darbo santykiai Lietuvoje nėra subalansuoti, nėra sutvarkyta mokesčių sistema, vis dar vyrauja didelė nereguliuojama emigracija, todėl teigti, kad tai - stiprybė negalima. Ekspertai E3 ir E5 tvirtina, kad lankstumo bei saugumo sistema Lietuvoje dar neveikia, santykiai nėra subalansuoti. Pasak eksperto E5, bet kokiu atveju lankstumas negali užgožti saugumo. Ekspertai E1 ir E4 teigė, kad naujasis Socialinis modelis - tai pirmas žingsnis link to, kad Lietuvoje bandoma subalansuoti lankstumą bei saugumą darbo rinkoje.

Ekspertų atsakymai į klausimą apie Lietuvos darbo rinkos politikos silpnybes buvo panašūs (žr. 13 pav.)

15 Paveikslas. Lietuvos darbo rinkos politikos silpnybių ekspertų vertinimas

Ar sutiktumėte, kad Lietuvos darbo rinkos silpnybės yra:	
Besitęsianti emigracija	•**E1** *"Labai didelis ir stiprus veiksnys, kurio paskemės - bendro gyventojų skaičiaus sumažėjimas, potencialių darbuotojų sumažėjimas – ypac kvalifikuotų ir jaunimo bei atskirų Lietuvos regionų tuštėjimas ir net socialinė ir ekonominė degradacija."* •**E2** *"Plačiąją prasme ekonominės politikos silpnybė, nes darbo rinkoje yra tik pasekmės."* •**E4** *"Taip, nes rodikliai rodo, kad emigracija didėja, darbo jėgos Lietuvoje neatsiranda nes visuomenė sensta, gimstamumas nedidėja."* •**E5** *"Silpnybė Lietuvoje - neadekvatus požiūris į darbuotoją. Emigracija tai jau pasekmė."*
Mažas darbo užmokestis	•**E1** *"Taip. Mažas darbo užmokėstis mažina darbo rinkos patrauklumą Lietuvos gyventojams. Jis trigubai veikia darbo rinką – mes nenorim dirbti, truksta darbuotojų ir kai mes gaunam užmokėstį mes negalim patenkinti savo poreikių, skandinam biudžetą."* •**E2** *"Taip. Dėl to ir vyksta emigracija, dėl to ir ekonomikos augimas vangus, paklausa su pasiūla gali nesutikti."*
Didelis nedarbas	•**E1** *"Jis nėra didelis. Silpnybės - ilgalaikis bei kaimo gyventojų nedarbas, skurdo spąstai."* •**E4** *"Nėra jis didelis, jis kažkiek yra ir natūralus. Pagrindinė problema – naujų darbo vietų nesukūrimo problema."*
Didelis jaunimo nedarbas	•**E2** *"Nėra didelis, bet problema yra NEET jaunimas kuris ne tik, kad neturi darbo, tačiau ir neturi ir nesiekia jokios profesijos."* •**E4** *"Jei vertinant Europos Sąjungos kontekste, Lietuvoje yra mažesnis jaunimo nedarbo lygis negu Europos Sąjungos vidurkis. Dalis jaunimo mokosi."* •**E5** *"Nėra jis Lietuvoje didelis lyginant su Europos Sąjunga. Lietuvoje jaunimo nedarbas sumažėjo daugiausia."*
Didelis pasyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas	•**E1** *"Nėra didelis, mažai žmonių gauna nedarbo socialinio draudimo išmoką. Ir išmoka yra pakankamai maža, ją reikėtų didinti."* • **E2** *"Pašalpos yra mažos."* •**E3** *"Bedarbių pašalpų nėra daug."* •**E4** *"Jis nėra didelis. Tik apie 20 proc. o tai nėra daug."*

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Šeši ekspertai iš 7 su teiginiu, kad besitęsianti nereguliuojama emigracija Lietuvoje yra darbo rinkos silpnybė sutiko. Ekspertas E1 nurodo pasekmes, susijusias su emigracija. Pirmiausia, vykstant didelei emigracijai, mažėja bendras gyventojų skaičius, o tai reiškia, kad mažėja rinkos imlumas, žmonės mažiau perka ir mažiau parduoda. Antra – sumažėja potencialių darbuotojų skaičius, ypač kvalifikuotų ir jaunimo, ir trečia – atskiri Lietuvos regionai tuštėja bei, pasak eksperto E1, atsiranda socialinė ir ekonominė degradacija. Ekspertas E2 taip pat sutinka su teiginiu, bet šią silpnybę sieja labiau su ekonomine politika, nes darbo rinkoje jaučiamos tik pasekmės. Ekspertas E5 nurodo, kad emigracijos procesai vyksta dėl neadekvataus požiūrio į darbuotoją, prastai besiklostančių santykių darbe bei neužtikrinančio oraus gyvenimo darbo užmokesčio.

Vertindami ar mažas darbo užmokestis Lietuvoje - tai yra darbo rinkos silpnybė, sutiko visi 7 ekspertai. Ekspertas E1 nurodė, kad mažas darbo užmokestis mažina darbo rinkos patrauklumą Lietuvos gyventojams, tačiau, iš kitos pusės, mokamas mažas atlyginimas tarnauja investiciniam patrauklumui, tačiau, pasak eksperto, šiandien tai jau nėra aktualu. Mažas darbo užmokestis, pasak eksperto, neigiamai veikia darbo rinką per tris aspektus. Pirmiausia dėl to, kad už mažą atlyginimą nenorima dirbti, antra - dėl emigracijos trūksta darbuotojų, trečia – dėl mažo atlyginimo Lietuvos gyventojai negali patenkinti savo poreikių, dėl šios priežasties yra skandinamas valstybės biudžetas. Ekspertas E2 taip pat nurodo, kad mažas darbo užmokestis - tai yra pagrindinė problema, kodėl Lietuvoje vyksta emigracija, ekonomikos augimas yra vangus, paklausa nesutampa su pasiūla.

Vertindami, ar didelis nedarbas Lietuvoje yra darbo rinkos politikos silpnybė, keturi iš 7 vertinusių sutiko su teiginiu. Ekspertai E1, E2 ir E4 nesutinka, kad Lietuvoje nedarbas yra didelis. Pasak eksperto E1, Lietuvos darbo rinkos silpnybė yra didelis ilgalaikis ir kaimo gyventojų nedarbas bei skurdo spąstų problema. Ekspertas E4 teigia, kad nedarbas kažkiek yra ir natūralus. Ekspertas Lietuvos darbo rinkos silpnybei siūlo priskirti naujų darbo vietų nesukūrimo problemą. Atsakydami į klausimą, ar Lietuvos darbo rinkoje vyraujantis jaunimo nedarbas gali būti vertinamas, kaip darbo rinkos silpnybė, iš 6 vertinusių ekspertų 4 ekspertai nesutiko. Didžioji dauguma ekspertų teigė, kad jaunimo nedarbas nėra didelis. Ekspertas E1 nurodo, kad problema yra NEET jaunimo nedarbas, kurie neturi nei darbo, nei įgytos profesijos. Ekspertas E4 nurodė, kad teigti, jog Lietuvoje vyrauja didelis jaunimo nedarbas negalima, kadangi dalis jaunimo studijuoja. Be to, vertinant jaunimo nedarbą Lietuvoje Europos Sąjungos kontekste, Lietuvoje nedarbo lygis yra mažesnis negu Europos Sąjungos vidurkis.

Iš šešių ekspertų vertinusių Lietuvoje taikomų pasyvių darbo rinkos politikos priemonių kiekį, visi nesutiko, kad Lietuvoje taikomas didelis pasyvios darbo rinkos politikos priemonių kiekis. Visi, atsakę į klausimą, teigė, kad pasyvios politikos vykdymas Lietuvoje nėra didelis. Ekspertų teigimu,

mažai žmonių gauna nedarbo socialinio draudimo išmoką. Pasak E1 ir E4 ekspertų nedarbo socialinę draudimo išmoką Lietuvoje gauna apie 20-25 proc. bedarbių, o jos suma yra labai maža.

Pasak ekpertų, Lietuva turi palankias sąlygas įgyvendinti Europos Sąjungos strategiją. Ekspertas E1 nurodo, kad Lietuva turi ne tik palankias sąlygas, bet ir aktyviai naudojasi pinigais, skirtais priemonių įgyvendinimui. Pasak eksperto, problema yra teikiamų galimybių panaudojimo efektyvume. Jis yra pakankamai žemas. Ekspertas nurodo, kad Lietuva yra viena iš tų Europos Sąjungos šalių, kurių panaudojimo rezultatyvumas yra vienas žymiausių Europos Sąjungoje, t.y. Lietuva susiduria su problema, kaip pradedamas vertinti taikomų priemonių naudingumas.

16 Paveikslas. Lietuvos darbo rinkos politikos galimybių ekspertų vertinimas

Ar sutiktumėte, kad Lietuvos darbo rinka turi palankias sąlygas įgyvendinti Europos Sąjungos strategiją?

- **E1** *"Turi palankias sąlygas bei aktyviai naudojasi galimybėmis. Problema, kad Lietuvos panaudojimo efektyvumas yra labai žemas."*
- **E2** *"Daugiau palankias negu nepalankias. Lietuvai trūksta socialinės atsakomybės."*
- **E3** *"Taip. Tik reikia imtis konkrečių veiksmų."*
- **E4** *"Taip, nes esame valstybė turinti didelį dirbančiųjų žmonių potencialą."*

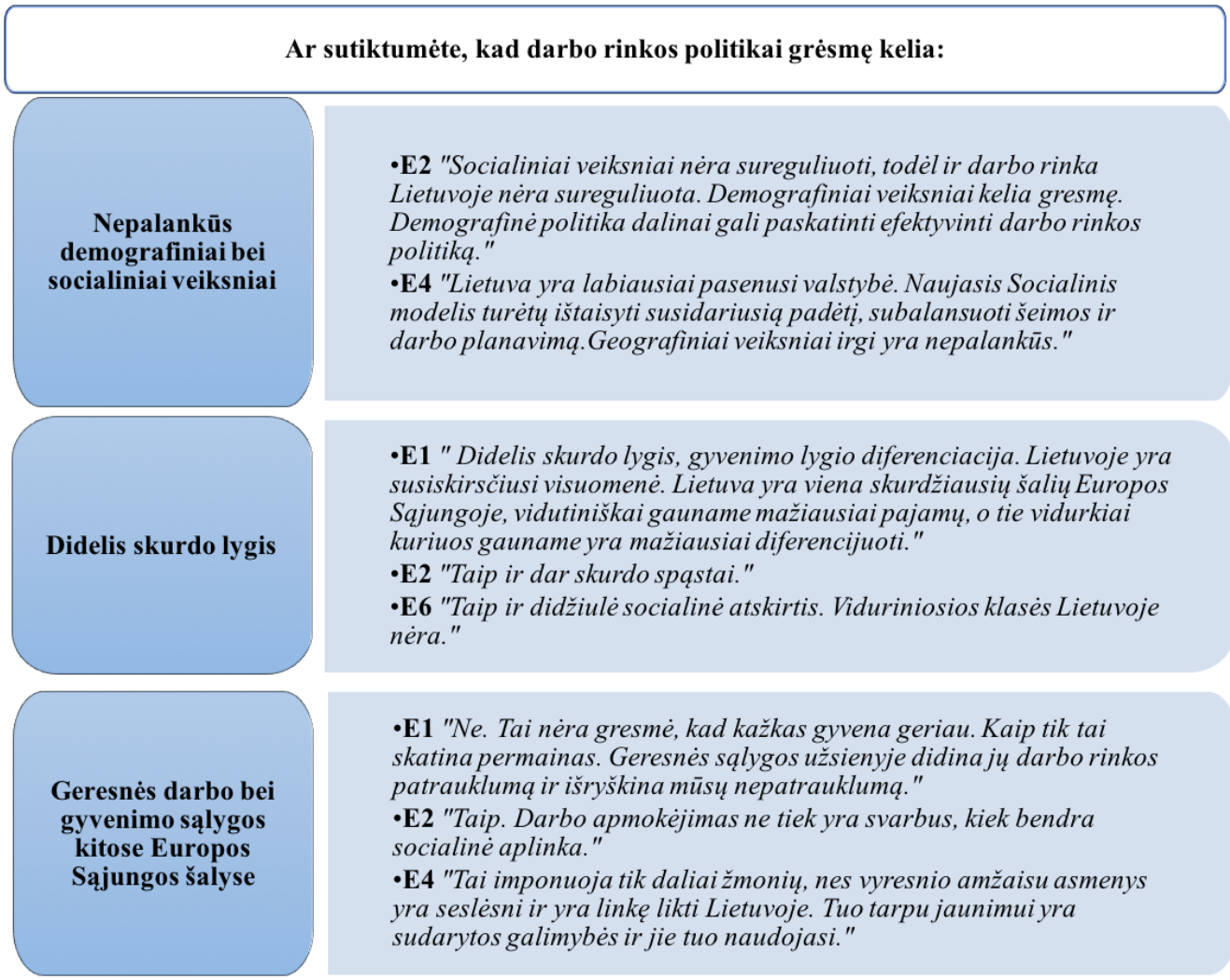
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Lietuvos darbo rinkos politikai grėsmę kelia demografiniai bei socialiniai veiksniai bei didelis skurdo lygis, - vienbalsiai įvertino ekspertai kaip Lietuvos darbo rinkos politikai kylančias grėsmes. Ekspertas E2 nurodo, kad socialiniai veiksniai Lietuvoje nėra sureguliuoti, todėl ir darbo rinkos politika taip pat nėra sureguliuota. Pasak eksperto E4, geografiniai veiksniai Lietuvoje yra irgi nepalankūs. Ekspertas nurodo, kad Lietuva yra viena labiausiai pasenusių valstybių. Su tuo kovoti yra rengiamos demografinės startegijos bei naujasis Socialinis modelis, kuris subalansuos šeimos ir darbo planavimą. Pasak eksperto E1, „GINI indexas" nurodo, jog Lietuvoje visuomenė yra susiskirsčiusi bei viena skurdžiausių. Vidutiniškai gaunamas atlyginimas yra mažiausias, be to, atlyginimo vidurkis yra mažiausiai diferencijuotas. Ekspertas E6 nurodo, kad Lietuvoje yra didžiulė socialinė atskirtis, nes viduriniosios klasės Lietuvoje nėra.

Vertindami kaip grėsmę Lietuvos darbo rinkai geresnes darbo bei gyvenimo sąlygas kitose

Europos Sąjungos šalyse, 6 iš 7 ekspertų sutiko. Ekspertas E2 teigia, jog asmenims, ieškantiems geresnio gyvenimo užsienio šalyse, ne tiek svarbus yra darbo apmokėjimas, kiek bendra socialinė aplinka. Ekspertas E4 nurodo, kad šią grėsmę įtakoja tik dalis žmonių, nes vyresnio amžiaus žmonės yra sėslesni ir linkę likti Lietuvoje.

17 Paveikslas. Lietuvos darbo rinkos politikos grėsmių ekspertų vertinimas



Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Apibendrinimas.

11 lentelė. Apibendrinta Lietuvos darbo rinkos politikos SSGG analizė pokriziniu laikotarpiu

STIPRYBĖS	SILPNYBĖS
▪ **Auga ekonominis aktyvumas** (BVP auga, gerėja situacija ekonomikoje). ▪ **Didėja užimtumas** *(užimtumo lygis 2010-2014 m. laikotarpiu padidėjo 5,9 proc. ir pakilo iki to pačio lygio, kaip buvo prieš krizę).* ▪ **Mažėja nedarbas** *(nedarbo lygis 2010-2015 m. laikotarpiu sumažėjo 8,7 proc.).* ▪ **Didėja imigracija** *(nuo 2011 iki 2014 metų didėja grįžtančių į Lietuvą piliečių bei kitos pilietybės asmenų skaičius).* ▪ **Auga minimali mėnesinė alga** *(nuo 2011 iki 2015 m. išaugo 93 eurais, o 2016 pakilo dar 25 eurais).* ▪ **Auga vidutinis darbo užmokestis** (*nuo 2011 metų iki 2015 metų (išankstiniai duomenys) padidėjo 119,6 eurais).* ▪ **Didėja asmenų turinčių išsilavinimą skaičius** *(2012-2014 m. laikotarpiu išsilavinusių žmonių skaičius padidėjo 4,7 proc.).* ▪ **Aktyviau įgyvendinama aktyvi darbo rinkos politika** *(lyginant 2015 su 2013-2014 m. laikotarpiu, aktyvi darbo rinkos politika vykdoma dažniau).*	▪ **Besitęsianti ir nereguliuojama emigracija** *(mažėjantis darbingo amžiaus (15-64 m.) asmenų skaičius, vien per 2012-2014 m. emigravo beveik 82 tūkst. 15-24 m. amžiaus asmenų).* ▪ **Mažas darbo užmokestis** *(Lietuva, lyginant minimalų darbo užmokestį su 28 Europos Sąjungos šalimis, užima 21 vietą pagal daugiausiai uždirbančius, tuo tarpu lyginant vidutinį darbo užmokėstį su 28 Europos Sąjungos šalimis Lietuva yra 25 vietoje).* ▪ **Mažas darbo rinkos patrauklumas** *(Lietuvoje nevyrauja lanksčių sutarčių sąlygų, nėra patrauklios užimtumo pajamos, kokybiškų bei gerai apmokamų darbo vietų trukūmas).* ▪ **Didelis nedarbas, ypač ilgalaikis ir NEET jaunimo nedarbas** *(nedarbo lygis 2015 m. yra 3,3 proc. didesnis nei ekonominės krizės pradžioje).* ▪ **Kiekybinė švietimo sistema** (tam tikros specialybės perteklius, profesinio pasirengimo stygius)**.** ▪ **Mokesčių sistemos spragos** *(dideli darbo sąnaudų mokestinė našta bei darbo užmokesčio mokėstis).* ▪ **Nepalankūs demografiniai bei socialiniai veiksniai** *(emigracija, gyventojų senėjimas, kvalifikuotų specialistų trūkumas, mažas gimstamumas).*

	▪ **Didelis skurdo lygis** *(mažos gyventojų pajamos, neužtikrinančios visuomenei oraus gyvenimo).*
GALIMYBĖS	**GRĖSMĖS**
▪ **Ekonomikos augimo strategijos „Europa 2020“ numatytų prioritetų įgyvendinimas** *(šalies ekonomikos **pažangos augimas** – veksmingesnės investicijos į švietimą, mokslinius tyrimus ir inovacijas, **tvarumo augimas** ir **integracijos augimas** – dėmesys darbo vietų kūrimui ir skurdo mažinimui)*.	▪ **Geresnės darbo bei gyvenimo sąlygos kitose Europos Sąjungos šalyse** *(daugiausia išvyksta į Vakarų bei Šiaurės Europos valstybes dėl aukštesnio pragyvenimo lygio bei geresnių darbo sąlygų – tai sukėlia didesnį pavojų nereguliuojamai emigracijai).*

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis atlikto interviu informacija.

Vykdant Lietuvos darbo rinkos politiką reikia stengtis, kad būtų pilnai pasinaudota galimybėmis tam, kad būtų įveiktos Lietuvos darbo rinkos politikos išvardintos silpnybės. Taip pat, reikia tobulinti užimtumo strategijas Lietuvoje, kad grėsmės poveikis Lietuvos darbo rinkos politikai būtų įveiktas.

IŠVADOS

Apibendrinus įstatyminius bei mokslinius šaltinius, susijusius su Lietuvos darbo rinkos bei darbo rinkos politikos reguliavimu ir įgyvendinimu bei apibendrinus Lietuvos darbo rinkos ekspertų vertinimus, nustatyta, kad:

- Lietuvos darbo rinkoje nuo 2011 metų prasidėjo naujas darbo rinkos politikos raidos etapas – pokrizinis laikotarpis, kurį sąlygojo, po ekonominės krizės, vyravusios 2008 – 2010 metais, gerėjantys darbo rinkos rodikliai: nuo 2010 metų pasiektas 3,6 procento bendrojo vidaus produkto augimas, registruoto nedarbo lygis sumažėjo 8,7 procentais, užimtumo lygis padidėjo 5,9 procentais, vidutinis bei minimalus darbo užmokestis padidėjo 119,6 ir 118 eurais.
- Remiantis statistika bei ekspertų pateiktu vertinimu, pokrizinis darbo rinkos politikos laikotarpis gali būti išskaidytas į du darbo rinkai būdingus etapus: stabilizavimo, kuris vyko 2011 – 2012 metų pirmoje pusėje, bei augimo – plėtros etapą, kuris pastebimas 2012 metų antroje pusėje – 2015 metais. Stabilizavimą po ekonominės krizės rodo bendri darbo rinkos rodikliai: didėjo užimtumo lygis, mažėjo nedarbo lygis, mažėjo emigracijos mąstai. Augimo – plėtros laikotarpis pasižymėjo didėjančiu laisvų darbo vietų skaičiumi, užimtumo prieaugiu, didesniu investitorių susidomėjimu Lietuvos rinka, augančiu užimtumą skatinančių programų skaičiumi, naujų užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimų atsiradimu.
- Nepaisant palankių Lietuvos ekonomikos pokyčių bei teigiamu ekspertų Lietuvos darbo rinkos situacijos pokriziniu laikotarpiu vertinimu, situacija Lietuvos darbo rinkoje nėra tokia, kokios tikėtasi – vyrauja struktūrinis nedarbas, yra didelis skurdo lygis, didelė pajamų nelygybė, neužtikrinantis oraus gyvenimo darbo užmokestis, jaunų bei darbingo amžiaus žmonių nereguliuojama emigracija, kuri 2015 metais padidėjo. Šių rodiklių gerinimas iš dalies priklauso nuo gebėjimo suderinti lankstumą ir saugumą darbo rinkoje, kurio iki šiol, ekspertų vertinimu, Lietuvoje pasigendama.
- Lietuvoje pokriziniu laikotarpiu darbo rinkos politika įgyvendinama remiantis: ekonomikos augimo strategija „Europa 2020“, Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030”, 2014-2020 metų Nacionalinės pažangos programa, Šešioliktosios Vyriausybės 2012–2016 metų programa, Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programa, Europos socialinio fondo 2014 – 2020 metų finansuojamais 8 projektais.
- Lietuvoje aktyvumo skatinimas yra vienas žemiausių Europos Sąjungoje, todėl, siekiant kuo didesnės naudos, ekspertai siūlo labiau plėtoti profesinį mokymą, darbo įgūdžių įgijimo rėmimą bei įdarbinimo subsidijas. Šių priemonių efektyvumas pasižymi pagalba patenkant bei įsitvirtinant darbo

rinkoje, galimybe įgyti kvalifikaciją ir darbo įgūdžius. Tuo tarpu efektyvumu nepasižyminčios priemonės - bedarbių teritorinio judumo rėmimas ir darbo rotacija.

- Pasyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymas Lietuvoje yra per mažas, jos nedarbo problemos neišsprendžia, o tik padeda sušvelninti bedarbystės padarinius.
- SSGG modelis vaizduoja daug esminių spragų Lietuvos darbo rinkos politikoje, kurias būtina užpildyti: besitęsianti ir nereguliuojama emigracija, mažas darbo užmokestis, mažas darbo rinkos patrauklumas, didelis ilgalaikis nedarbas, nesugebėjimas suderinti lankstumo ir saugumo darbo rinkoje, emigracija, gyventojų senėjimas, kvalifikuotų specialistų trūkumas, mažas gimstamumas, didelis skurdas.

Ekspertų siūlymai gerinant Lietuvos darbo rinkos situaciją:

- Vyraujanti mokesčių sistema, ypač darbo pajamų apmokestinimas Lietuvoje turi būti keičiama, nes didelė darbo sąnaudų mokestinė našta Lietuvoje neskatina naujų darbo vietų kūrimo. 2015 metais darbo sąnaudų mokestinė našta siekė 38,5 procento. Pagal šį rodiklį Lietuva užėmė 16 vietą tarp kitų ES šalių.
- Užimtumui didinti būtina skatinti investicijas, kurti verslą, didinti darbo užmokestį, mažinti korupcijos prielaidas, kurti naujas darbo vietas tuose regionuose kur užimtumo lygis yra mažiausias, įvesti darbo apmokėjimo sistemą, kuri įpareigotų pelnu dalintis su darbuotojais.
- Darbo jėgos mažėjimą Lietuvoje sąlygoja jaunų žmonių emigracija ir neigiamas demografinis prieaugis. Emigracija Lietuvoje yra nereguliuojama bei susijusi su socialiniu nesaugumu, mažu darbo užmokesčiu, prastu darbdavių požiūriu į darbuotojus, geresnėmis karjeros galimybėmis kitose Europos Sąjungos šalyse. Nedarbo lygio Lietuvoje mažėjimui turi įtakos darbo užmokesčio kėlimas, inovatyvių bei gerai apmokamų darbo vietų kūrimas.
- Darbo užmokesčio didėjimas turėtų būti susijęs su įmonės pelno augimu ir darbuotojų darbo užmokesčio fondo augimu, griežtesniu darbo užmokesčio diferencijavimu bei nedeklaruotų pajamų kontroliavimu.

Keltos darbo tyrimo hipotezės pasitvirtino.

PASIŪLYMAI

Remiantis darbo medžiaga, gautais tyrimo rezultatais bei atlikta Lietuvos darbo rinkos politikos SSGG analize, pateikiami pasiūlymai, kaip įveikti Lietuvos darbo rinkos politikoje vyraujančias silpnybės bei grėsmes.

- Besitęsiančią nereguliuojamą emigraciją slopinti siūloma keliant darbo užmokestį, kuriant naujas darbo vietas, didinant lankstumą ir saugumą darbo rinkoje, užtikrinant palankias sąlygas Lietuvoje gyventi, dirbti bei kurti šeimą.
- Siekiant didinti darbo užmokestį, kurti daugiau naujų darbo vietų, pritraukti daugiau investitorių į Lietuvą bei mažinti šešėlinę ekonomiką, būtų racionalu mažinti mokesčius, susijusius su darbo santykiais, tuo pačiu didinant turto mokestį. Tai iš dalies paskatintų deklaruoti visas gaunamas pajamas bei atsikratyti darbo užmokesčio mokėjimo vokeliuose.
- Darbo užmokesčio didėjimui įtakos turėtų ir Lietuvos profsąjungų autoriteto stiprinimas, informuojant visuomenę apie darbo santykių teises, jų suderinamumą, teikiant informaciją apie profsąjungų teikiamą pagalbą bei galimybę įkurti jas savo darbovietėse. Šios idėjos įgyvendinimas sustiprintų darbuotojų derybinę galią sprendžiant darbo užmokesčio kėlimo klausimą.
- Vyraujantį vyresnio amžiaus asmenų, jaunimo, socialiai remtinų asmenų užimtumą iš dalies skatintų papildomas arba atsitiktinis, darbo santykiais grįstas darbas. Įteisinus šią idėją, asmenys turėtų galimybę, ieškodami darbo papildomai užsidirbti prižiūrint kaimynų vaikus, kaime vasarą ravint daržą ar padedant ūkininkui prižiūrėti ūkį. Tokio tipo užimtumas teigiamai veiktų abi darbo rinkoje esančias puses - visuomenės požiūris į bedarbius būtų priimtinesnis dėl ieškomos galimybės patiems save išlaikyti, tuo pat metu darbo biržoje darbo ieškantys asmenys galėtų turėti papildomų, visuomenės nesmerkiamų (legalių) pajamų.
- Ilgą laiką darbo rinkoje esantiems ilgalaikiams nemotyvuotiems bedarbiams būtina kurti motyvacinę sistemą, kuri įpareigotų teikti kompetentingą, privalomą psichologinę pagalbą motyvuojant išbristi iš skurdo bei padedant išgyti nuo alkoholizmo.
- Lietuvoje būtina švietimo reforma, kurios pagalba būtų derinama naujų specialistų pasiūla su darbo rinkos poreikiu. Nuo mokyklos laikų reikia keisti visuomenės mąstymą dėl to, kad asmenys įgiję darbininkiškas profesijas, tokias kaip: elektrikas, mechanikas, plytelių klojėjas, ar kita, taip pat gali pretenduoti gauti gerą bei gerai apmokamą darbą. Visoje švietimo sistemoje siūloma teikti teorines bei praktines žinias, įvedant praktiką, kurią atlikti būtų galima tiek valstybinėse, tiek privačiose įmonėse. Jaunam specialistui būtų suteikta galimybė jau studijų metu gauti ne tik teorinių, bet ir praktinių žinių, kurias ateityje įvertintų ir darbdavys. Diplomą gavęs studentas turėtų daugiau galimybių rasti darbą pagal įgytą specialybę ar tęsti darbą įstaigoje, kurioje buvo atlikta praktika.

➢ Prie užimtumo didinimo prisidėtų ir Lietuvos Darbo biržos atskyrimas nuo Privalomojo sveikatos fondo. Šio siūlymo įgyvendinimas labai pagelbėtų darbo biržoje iš tiesų darbo ieškantiems asmenims. Ne paslaptis, kad darbo biržoje vyrauja nemažas užsiregistravusių bedarbių skaičius, kurių tikslas - ne rasti darbo, o tiesiog būti apdraustam. Tokie asmenys nerezultatyviai naudoja aktyvių darbo rinkos politikos priemonių finansavimą. Atskyrus Lietuvos Darbo biržą nuo Privalomojo sveikatos draudimo fondo, sumažėtų bedarbių skaičius, tuo pačiu padidėtų galimybė pasinaudoti aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis tiems, kas iš tiesų suinteresuotas rasti darbą.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės ir kiti normatyviniai aktai:

1. „Europos Komisijos komunikatas siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų.“ Prieiga per internetą: *http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52007DC0359*
2. „Europos komisijos rekomendacija (SWD(2014) 416 final) dėl 2014 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos” Žiūrėta 2016 03 28. *http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/swd2014_lithuania_lt.pdf*
3. „Europos komisijos rekomendacija dėl 2015 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2015 m. Lietuvos stabilumo programos” Žiūrėta 2016 03 28. *http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015_council_lithuania_lt.pdf*
4. „Europos Socialinis Fondas 2014-2020 m.” Žiūrėta 2016 01 23. *http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=lt*
5. „Flexicurity 2007” Žiūrėta 2016 01 23. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en
6. „Konvencija Nr. 160 dėl darbo statistikos.”Valstybės žinios, 95, 2384, (1997). Prieiga per internetą: *https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.E2A21C64818C*
7. „Lietuvos Pažangos Strategija „Lietuva 2030“.”Valstybės žinios 61, 30“Lietuva 2030 pažangos ataskaita.” Prieiga per internetą: *https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:68Warj5iKPUJ:https://www.lietuva2030.lt/lt/download/197f5ca87d747d75b74a9bcaf8d059095df04c7235ce08f0a6/1+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=us&client=safari*50 (2012).
8. „Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministrerijos 2013 metų veiklos ataskaita.” Prieiga per internetą: *http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Nrq69PJvKFQJ:www.socmin.lt/download/7313/sadm_veiklos_ataskaita_2013_v2.pdf+&cd=3&hl=lt&ct=clnk&gl=us&client=safari*
9. “Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas.” Valstybės žinios 73, 2762 (2006).
10. „Lietuvos Respublikos Profesinio mokymo įstatymas.” Valstybės žinios 98, 2478 (1997).
11. „LietuvosRespublikos Nedarbo socialinio draudimo įstatymas.” Valstybės žinios 4, 26 (2004).
12. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl Nedarbo Socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo.” Valstybės žinios 186, 6930 (2004).

13. „Lietuvos Respublikos Valstybinių socialinio draudimo senatvės pensijų išankstinio mokėjimo įstatymas.” Valstybės žinios 114, 5116 (2003).
14. „Šešioliktosios Vyriausybės 2012–2016 metų programa.” Valstybės žinios 149, 7630 (2012).
15. „Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 metų veiklos ataskaita“, 2014 *https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/99b891c0b4e411e3ad2eed5a4e1b7108*
16. „Užimtumo didinimo 2014–2020 metų programa.” Valstybės žinios 105, 5154 (2013).
17. „2014-2020 metų Nacionalinės pažangos programa.” Valstybės žinios 144, 7430 (2012).

Moksliniai šaltiniai

17. Adamonienė, Rūta. *Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos derinimas Lietuvos žemės ūkyje,* Kaunas: LŽUU, 2004.
18. Aleksandravičius, Alvydas ir Raupelienė Asta. “Lietuvos strateginio planavimo dokumentų vertinimas užimtumo didinimo ir darnaus darbo vietų vystymo srityse.” *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai* 1, 30 (2012): 6-15.
19. Andriušaitienė, Daiva. *Depresinių šalies regionų darbo rinkos plėtra*. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 2008.
20. Auzina-Emsina Astra. “Labour productivity and economic growth in the eu in post-crisis period.” *Economics and management* 19/3, (2014): 233-240. *http://www.ecoman.ktu.lt/index.php/Ekv/article/view/7819*
21. Beržinskienė, Daiva, Būdvytytė-Gudienė Aina. “Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis.” *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos,* 1, 17, (2010): 15–24.
22. Bilevičienė, Tatjana. “Effect of active labour market policies on employment and quality of life.”*Intellectual economics: scientific reserch journal* T. 8, Nr. 1, 19 (2014): 79-91.
23. Bitinas, Audrius ir Usonis Justinas. *“Flexicurity” teisinis reguliavimas*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2013.
24. Brazienė, Rūta ir Šalkauskaitė Ugnė. “Darbo rinkos reikalavimai ir jaunimo įsidarbinimo galimybės Lietuvoje: Darbo pasiūlos skelbimų turinio analizės rezultatai.” *Ekonomika ivadyba: aktualijos ir perspektyvos* 4, 28 (2012): 77-88. *http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/ekonomika/2012_4_28/braziene_zalkauskaite.pdf*
25. Calmfors, Lars. *How have we handled the economic crisis and what do we do now?* The Félix Neubergh Lecture, 2009. *http://perseus.iies.su.se/~calmf/felixNeuberghPRINT*
26. Čiegis, Remigijus. *Makroekonomika,* Vilnius: Vilniaus universiteto leidiniai, 2012.

27. Duffy, Katherine, *Combating poverty and social exclusion in Europe,* Faculty of Health & Life Sciences De Montfort University 2011. *https://www.dora.dmu.ac.uk/bitstream/handle/2086/5135/thesis%20fin.pdf?sequence=1*
28. Gražulis Vladimiras, Gruževskis Boguslavas. "Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: situacijos analizė ir raidos perspektyvos."*Viešoji politika ir administravimas* Nr. 26, (2008): 45-54. *https://www.mruni.eu/upload/iblock/fbc/5_v.grazulis%20ir%20kt..pdf*
29. Gražulis Vladimiras, Gruževskis Boguslavas. "Characteristics of Lithuanian labour market policy development (situation analysis and development prospects, second part)."*Viešoji politika ir administravimas* Nr. 28., (2009): 40-51. *https://www.mruni.eu/upload/iblock/430/4_v.grazulis%20ir%20kt..pdf*
30. Griškevičienė, Daiva. *Žmonių išteklių valdymas šalies ūkyje ir transporto sektoriuje: mokomoji knyga,* Vilnius: Technika, 2006.
31. Gruževskis, Boguslovas. "Užimtumo įtaka skurdo ir socialinės atskirties mažinimui" Iš *Projekto Telkiamės skurdo mažinti metodika: Skurdas ir socialinė atskirtis, Lėšų telkimas, advokacija ir komunikacija,* Romas Lazutka, Boguslovas Gruževskis, Skirma Kondratienė, Vaidotas Ilgius, Romas Sakadolskis, 30-70. *http://stopskurdas.lt/downloads/pts-metodika.pdf*
32. Jakštienė, Sandra ir Beržinskienė Daiva. „Darbo rinkos segmentu klasifikavimo modelis." *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos* 2, 22 (2011): 44-54. *http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gnmcXkIODKUJ:www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/ekonomika/2011_2_22/jakstiene_berzinskiene.pdf+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=us&client=safari*
33. Kinderis, Remigijus. *Lietuvos darbo ištekliai,* Vilnius: Ciklonas, 2008.
34. Lazutka, Romas. „Skurdas ir socialinė atskirtis: skurdo „veidas" Lietuvoje ir skurstančiųjų stigmatizacija" Iš *Projekto Telkiamės skurdo mažinti metodika: Skurdas ir socialinė atskirtis, Lėšų telkimas, advokacija ir komunikacija,* Romas Lazutka, Boguslovas Gruževskis, Skirma Kondratienė, Vaidotas Ilgius, Romas Sakadolskis, 30-70. *http://stopskurdas.lt/downloads/pts-metodika.pdf*
35. Levernier, William ir Yang Bill Z. "A Note on the Categories of Unemployment in a Principles of Macroeconomics Course." *Principles of Macroeconomics* 7, 1 (2011): 58-73. *http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Kb9cvXED4icJ:www.isu.edu/peer/links/full/levernier.pdf+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=us&client=safari*
36. Mačernytė Panomarovienė Ingrida." Flexicurity samprata ir įgyvendinimo galimybės Lietuvos užimtumo politikoje." *Jurisprudencija* 18, 3 (2011): 1081-1099. *https://www.mruni.eu/upload/iblock/616/16_Macernyte_Panomarioviene-1.pdf*

37. Madsen, Per Kongshøj et. al. *Inside the "Golden Triangle" - A disaggregate analysis of the dynamics of the Danish flexicurity model.* Amsterdam: University Of Amsterdam, 2010. *http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9jE8oSwuokcJ:faos.ku.dk/pdf/iirakongres2010/track3/78.pdf/+&cd=1&hl=lt&ct=clnk&gl=us&client=safari*
38. Martinkus, Bronius ir Beržinskienė Daiva, *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai*, Kaunas: Technologija, 2005.
39. Martinkus, Bronius, et al. "Changes of Employment through the Segmentation of Labour Market in the Baltic States." *Inžinerinė ekonomika* 63, 4 (2009): 41-48. *http://www.matsc.ktu.lt/index.php/EE/article/view/11644/6325*
40. Martinaitis, Žilvinas."Europietiški vaistai Lietuvos darbo rinkai: neskanūs ar netinkami?"Iš *Europos Sąjungos Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė,* Vitalis Nakrošis, 80-108. Vilnius: Vilniaus Universiteto leidykla, 2008
41. Moskvina, Julija ir Skučienė Daiva. "Saugumas lanksčioje darbo rinkoje." *Socialinis darbas* 8, 2 (2009): 25-34.
42. Moskvina, Julija ir Okunevičiūtė Neverauskienė Laima. Aktyvi darbo rinkos poltika: teorija ir praktika. Vilnius: Technika, 2011.
43. Nekrošius, Ipolitas, et al. *Darbo teisė.* Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
44. Okunevičiūtė Neverauskienė Laima ir Česnuitytė, Vida. *Socialiai pažeidžiamos grupės darbo rinkoje: samprata, vertinimas, integracija*, Vilnius: Technika, 2009.
45. Okunevičiūtė Neverauskienė Laima, ir Moskvina Julija. "Vyresnio amžiaus asmenų situacijos pokyčiai. Socialinis ekonominis kontekstas." *Gerontologija* 14, 1 (2013): 46-59. *http://www.gerontologija.lt/test/lt/index.php?content_id=7&leidinys=54&straipsnis=318&show=straipsnis&detail=true*
46. Rakauskienė, Ona Gražina, Servetkienė Vaida, *Lietuvos gyventojų gyvenimo kokybė: dvidešimt metų rinkos ekonomikoje*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2011.
47. Snieška, Vytautas ir Čiburienė Jadvyga. *Makroekonomika*, Kaunas: Technologija, 2005.
48. Stancikas, Eugenijus Rimvydas. *Darbo rinkos teorija*, Vilnius: VU, 1997.
49. Streikutė, Audronė ir Šnapštienė Rasa,"Lietuvos darbo rinkos reguliavimo modelis makroekonomikos teorijų aspektu." *Jaunųjų mokslininkų darbai,* Nr. 2, 9 (2006): 34-37.
50. Šileika, Algis, et al. "Darbų ir pareigybių vertinimo metodika." *Aktualūs socialinės politikos klausimai*. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2004. *http://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2014/06/Darbuirpareigybiuvertinimometodika2004.pdf*
51. Šileika, Algis ir Andriušaitienė Daiva,"Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas.*"Verslas: teorija ir praktika*, 8, 1, (2007): 19–23.

52. Tartilas, Juozas.“Nedarbo problema.” *Jurisprudencija*, 74, 66 (2005): 30–38.
53. Tendziagolskytė, Dalia, Rudzkis Rimantas. “Lietuvos darbo rinkos ekonometrinis modelis.” *Lithuanian Journal of Statistics*, 53, 1, (2014): 40–52.
54. Tiažkijus, Viktoras. Darbo teisė: teorija ir praktika. Monografija. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.

Kiti šaltiniai:

55. Bernanke, Ben S. “Recent Developments in the Labor Market.” Žiūrėta 2015 12 28. *http://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/bernanke20120326a.htm*
56. „Emigrantai“ Žiūrėta 2016 04 01 *http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1292&status=A*
57. „E-terminai.lt” Žiūrėta 2016 01 23. http://e-terminai.lt/ekonomika/darbo-rinka
58. „Europos migracijos tinklas” Žiūrėta 2016 03 25. *http://123.emn.lt/lt/emigracija/top-10-emigracijos-valstybiu*
59. „Europa 2020 Lietuvoje“ [žiūrėta 2016-01-04] *http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/lietuva/progress-towards-2020-targets/index_lt.htm*
60. „Europe 2020 indicators“ [žiūrėta 2016-01-04] *http://ec.europa.eu/eurostat/data/database*
61. „Jaunimo situacija darbo rinkoje 2015” Žiūrėta 2016 03 08. *https://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Documents/Jaunimo%20situacija_2015-07-01%20NAUJIENLAISKIS.pdf*
62. „Komisijos komunikatas Judus jaunimas.“ Prieiga per internetą: *http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=LT&f=ST%2013726%202010%20INIT*
63. „Komisijos komunikatas Naujų įgūdžių ir darbo vietų darbotvarkė.” Prieiga per internetą:*http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=LT&f=ST%2017066%202010%20INIT*
64. „Komisijos komunikatas Europos kovos su skurdu ir socialine atskirtimi planas.”Prieiga per internetą: *http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2010)0758_/com_com(2010)0758_lt.pdf*
65. „Komisijos komunikatas 2020 m. Europa.”Prieiga per internetą: *http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:LT:PDF*
66. „Lanksti darbo rinka kuria dinamišką ekonomiką.” *Veidas*, gegužės 25, 2015. *http://www.veidas.lt/lanksti-darbo-rinka-kuria-dinamiska-ekonomika*

67. „Lietuvos Darbo rinka 2015/12“ [žiūrėta 2016-01-04] *http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2981/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202015-12a.pdf*
68. „Socialinis modelis.” Prieiga per internetą: *http://www.socmodelis.lt/modelis/*
69. „Statistinių rodiklių analizė“ [žiūrėta 2016-01-04] (*http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1722&status=A*)
70. „The 2015 Ageing Report.” Prieiga per internetą: *http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf*

ANOTACIJA LIETUVIŲ KALBA

Tučinska I. (2016) Lietuvos darbo rinkos politikos vystymosi tendencijos pokriziniu laikotarpiu / Žmogiškųjų išteklių vadybos (viešojo administravimo specializacija) magistro baigiamasis darbas. V. Gražulis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, Vadybos institutas.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe išanalizuotos ir ekspertų įvertintos Lietuvos darbo rinkos politikos vystymosi tendencijos pokriziniu laikotarpiu. **Pirmoje darbo dalyje,** remiantis įstatymais, statistika bei mokslinėmis publikacijomis, atlikta ir pristatyta Lietuvos darbo rinkos politikos situacija pokriziniu laikotarpiu, apžvelgti darbo rinkos politikos raidos etapai, nustatytos bei pateiktos Lietuvos darbo rinkos politikos priemonės, turėjusios įtaką ekonominei krizei nuslopinti. Taip pat nurodytos programos, skatinančios lankstumą, saugumą bei darbo rinkos aktyvinimą pokriziniu laikotarpiu. **Antroje dalyje** pateikta magistro baigiamojo darbo kokybinio tyrimo metodologija: iškeltos hipotezės, aprašyti kokybiniai tyrimo metodai, pateikta ekspertų charakteristika, išskirti anketos klausimų blokai bei aprašytas tyrimo organizavimas. **Trečioje darbo dalyje** pateikiamas ekspertų Lietuvos darbo rinkos politikos situacijos vertinimas pokriziniu laikotarpiu, išskirti du darbo rinkai pokriziniu laikotarpiu būdingi raidos etapai, atlikta bei pateikta Lietuvos darbo rinkos politikos SSGG analizė. Taip pat buvo padarytos išvados ir pateikti siūlymai, kaip įveikti Lietuvos darbo rinkos politikos išvardytas silpnybes.

Pagrindiniai žodžiai: darbo rinka, darbo rinkos politika, pokrizinis laikotarpis, Lietuvos darbo rinkos raidos etapai, darbo rinkos politikos priemonės, aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, SSGG analizė.

ANOTACIJA ANGLŲ KALBA

Tučinska I. (2016) Lithuanian labor market policy development tendencies of the post-crisis period / Master‘s Work in Human Resources Management (Public Administration specialization). Supervisor assoc. prof. dr. V. Gražulis. – Vilnius: Faculty of Politics and Management, Mykolas Romeris University, Institute of Management.

ANOTATION

The Master's thesis analyzed and evaluated by experts Lithuanian labor market policy development tendencies of the post-crisis period. In the first part of the work on the basis of laws, statistics and scientific publications the situation of Lithuanian labor market of the post-crisis period is introduced, the labor market policy development stages are overviewed, the means of Lithuanian labor market policies that had an influence on the economic crisis to suppress were set out and presented. In addition, programs to promote flexibility, security and labor market activation in the post-crisis period were indicated. The second part of the thesis lists qualitative research methodology: the hypotheses are raised, qualitative research methods are described, the experts’ characteristic is presented, questionnaire question blocks are distinguished, and research organization is described. The third part presents the evaluation of Lithuanian labor market policy situation by experts, two stages of labor market development that are typical of the post-crisis labor market period, and Lithuania’s labor policy SWOT analysis. Also, the conclusions were made and proposals how to overcome the listed weaknesses of the Lithuanian labor market policies were presented.

Keywords: labor market, labor market policy, the post-crisis period, Lithuanian labor market development stages, labor market policies, active labor market policies, SWOT analysis.

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Tučinska I. (2016) Lietuvos darbo rinkos politikos vystymosi tendencijos pokriziniu laikotarpiu / Žmogiškųjų išteklių vadybos (viešojo administravimo specializacija) magistro baigiamasis darbas. Vadovas prof. dr. V. Gražulis. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, Vadybos institutas.

SANTRAUKA

Darbo rinkos politikos tyrimai yra aktualūs kiekvienai šaliai, siekiančiai kontroliuoti darbo rinką bei įvertinti, ar vykdoma politika yra tinkama spręsti kylančias darbo rinkoje problemas. Lietuvos mokslinėje literatūroje darbo rinka yra tiriama nuolatos. Darbo rinka tyrinėjama ne tik kaip ekonominės sistemos rinka, bet ir kaip socialinis reiškinys, turintis įtakos socialinės raidos veiksniams – gyvenimo lygiui, užimtumui, išsilavinimui, įsidarbinimo galimybėms, darbo užmokesčiui. Darbo rinkoje nuolatos vyksta pokyčiai, kurie verčia tirti tiek ekonominius, tiek politinius ar socialinius reiškinius, darančius įtaką darbo rinkos situacijai. Šio tyrimo tikslas - atlikti ir pristatyti Lietuvos darbo rinkos politikos situacijos analizę pokriziniu laikotarpiu bei pateikti darbo rinkos tolesnio vystymosi tendencijų vertinimą. Siekiant užsibrėžto tikslo buvo:

- ✓ atlikta ir pristatyta Lietuvos darbo rinkos situacijos analizė pokriziniu laikotarpiu;
- ✓ nustatyta bei pateikta Lietuvos darbo rinkos politikos priemonių įtaką krizės sukeltiems padariniams slopinti;
- ✓ ištirti Lietuvos darbo rinkos pagrindinių rodiklių pokyčiai pokriziniu laikotarpiu, atskleistos jų kaitos priežastys; apibūdintas lankstumo ir saugumo bei kitų, aktyvinančių darbo rinką, programų principų taikymas analizuojamu laikotarpiu.
- ✓ išsiaiškintas bei pateiktas ekspertų Lietuvoje vyraujančios darbo rinkos politikos pokriziniu laikotarpiu vertinimas;
- ✓ pateiktas ekspertų požiūris į Lietuvos darbo rinkos būklę pokriziniu laikotarpiu bei siūlytus veiksmus, kurių reikėtų imtis siekiant gerinti darbo rinkos rodiklius;
- ✓ apibendrintas ekspertų Lietuvoje įgyvendinamų darbo rinkos politikos priemonių svarbumo, veiksmingumo ir tęstinumo vertinimas.

Išsikeltos hipotezės tyrimo eigoje buvo patvirtintos:

- Pokriziniu laikotarpiu Lietuvos darbo rinkoje vyksta teigiami bei palankūs ekonomikai pokyčiai.
- Lietuvoje įgyvendinama darbo rinkos politika pokriziniu laikotarpiu yra efektyvi gerinant darbo rinkos rodiklius.

85 puslapių apimties darbą sudaro trys darbo dalys. Pirmoje darbo dalyje, remiantis įstatymais, statistika bei mokslinėmis publikacijomis, apžvelgta teorinė darbo rinkos politikos plėtra, Lietuvos darbo rinkos politikos plėtros etapai, darbo rinkos politikos strategijos pokriziniu laikotarpiu, ištirtas bei apibendrintas darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas Lietuvoje, palyginti aktyvių darbo rinkos politikos priemonių rodikliai, apžvelgta bei pateikta darbo rinkos lankstumo problematika, išanalizuoti bei pristatyti darbo rinką charakterizuojantys rodikliai. Antroje dalyje pateikta magistro baigiamojo darbo kokybinio tyrimo metodologija: iškeltos hipotezės, aprašyti kokybiniai tyrimo metodai, pateikta ekspertų charakteristika, išskirti anketos klausimų blokai bei aprašytas tyrimo organizavimas. Trečioje darbo dalyje pateikiamas ekspertų Lietuvos darbo rinkos politikos situacijos vertinimas pokriziniu laikotarpiu, išskirti bei ekspertų patvirtinti du darbo rinkai pokriziniu laikotarpiu būdinti raidos etapai, įvertinti pagrindiniai Lietuvos darbo rinkos rodikliai, apibendrinti ekspertų siūlymai siekiant gerinti darbo rinkos rodiklius, atlikta bei pateikta Lietuvos darbo rinkos politikos SSGG analizė. Taip pat buvo padarytos išvados ir pateikti siūlymai, kaip įveikti Lietuvos darbo rinkos politikos išvardytas silpnybes.

Darbe, remiantis Statistikos departamento ir Lietuvos darbo biržos duomenimis, atliktos ekspertinės apklausos duomenimis, pateikta vaizdinė medžiaga, kuri apibendrinta 11 lentelėse, 17 paveiksluose ir 8 prieduose.

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

Tučinska I. (2016) Lithuanian labor market policy development tendencies of the post-crisis period / Master‘s Work in Human Resources Management (Public Administration specialization). Supervisor assoc. prof. dr. V. Gražulis. – Vilnius: Faculty of Politics and Management, Mykolas Romeris University, Institute of Management.

SUMMARY

Labor market policy researches are relevant for any country that seeks to control the labor market and evaluate whether the implemented policy is appropriate to solve the emerging challenges in the labor market. Labor market is permanently investigated in Lithuanian scientific literature. Labor market is being investigated not only as economy system market, but also as social phenomenon that has an effect on social development factors – living standards, employment, educational background, employability possibilities, and wages. Labor market is permanently undergoing changes, which induce the investigation of both economic and political or social phenomena that affect the situation on the labor market. The research aims to analyze the situation of Lithuania’s labor market policy during the post-crisis period and to present evaluation of tendencies of the labor market’s further development.

In order to achieve the aim:

- the analysis of the situation of the labor market in Lithuania in the post-crisis period was performed and presented;
- the influence of the means of Lithuanian active labor market policies’ effect to suppress ravages caused by crisis is stated and submitted;
- the main indicators’ changes of Lithuanian labor market during the post-crisis period were investigated and the reasons for their change revealed, flexibility and security and application of other labor market activating programs principles during the analyzed period are described;
- the evaluation of the dominant labor market policy during the post-crisis period in Lithuania by the experts is ascertained and presented;
- the experts‘ attitude towards the condition of Lithuania‘s labor market during the post-crisis period and the proposed actions to be taken to improve labor market‘s indicators are presented;

- the experts‘ evaluation of the importance, efficiency and continuity of a means of labor market policies implemented in Lithuania is summarized.

In the course of the investigation the raised hypotheses were confirmed:

- during the period of post-crisis Lithuanian labor market undergoes positive and favorable economic changes.
- implemented labor market policy in Lithuania during the post-crisis period is effective in improving labor market’s indicators.

The work of 80 pages consists of three parts. In the first part of the work on the basis of laws, statistics and scientific publications, the theoretical labor market development, Lithuanian labor market development stages and the strategies of the labor market policy during the post-crisis period were reviewed, the implementation of a means of the labor market policy development in Lithuania was investigated and presented, the indicators of the means of active labor market policies were compared, labor market flexibility problem was reviewed and presented, indicators characterizing labor market were analyzed and presented. The second part of the thesis presents qualitative research methodology: the hypotheses are raised, qualitative research methods are described, the expert’s characteristic is presented, question blocks of a questionnaire are distinguished, and research organization is described. The third part of the thesis presents the evaluation of Lithuanian labor market policy situation during the post-crisis period by experts, two stages of labor market development that are typical of the post-crisis labor market period were picked out and confirmed by experts, main indicators of the Lithuanian labor market were evaluated, experts‘ suggestions to improve labor market‘s indicators were summarized, and Lithuania’s labor policy SWOT analysis was conducted and presented. Also, there were made conclusions and proposals how to overcome the listed weaknesses of the Lithuanian labor market policies.

Based on the data of Department of Statistics, Lithuanian Labor Exchange, and experts‘ survey, visual material is provided. It is summarized in 7 tables, 40 pictures, and 8 annexes.

PRIEDAI

1 PRIEDAS

2008-2015 METŲ DARBO RINKOS PAGRINDINIAI RODIKLIAI

		Ekonominės krizės laikotarpis			Pokrizinis laikotarpis				
					Stabilizavimo laikotarpis		Plėtros – augimo laikotarpis		
Rodikliai		**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Nedarbo lygis									
Amžius nuo 15 iki 24 metų		13,3%	29,6%	35,7%	32,6%	26,7%	21,9%	19,3%	-
Amžius nuo 25 iki 64 metų	*25-54 metai*	52%	12,7%	16,7%	14,3%	12,6%	11%	9,9%	-
	55-64 metai	4,4%	10,5%	14,4%	13,4%	11,9%	11,2%	10,7%	-
Amžius nuo 65 metų		2,8%	-	-	-	-	-	-	-
Iš viso pagal amžiaus grupes		5,8%	13,8%	17,8%	15,4%	13,4%	11,8%	10,7%	9,1%
Užimtumo lygis									
Amžius nuo 15 iki 24 metų		26%	20,6%	18,3%	19%	21,5%	24,6%	27,6%	-
Amžius nuo 25 iki 64 metų	*25-54 metai*	80,9%	75,9%	73,6%	76,9%	78,5%	79,6%	80,8%	-
	55-64 metai	53%	51,2%	48,3%	50,2%	51,7%	53,4%	56,2%	-
Amžius nuo 65 metų		55%	51%	43%	51%	57%	52%	57%	-
Iš viso pagal amžiaus grupes		52,6%	48,8%	46,7%	48,6%	50%	51,2%	52,6%	-
Emigrantų skaičius									
Amžius nuo 15 iki 24 metų		6 289	9 244	20 040	15 547	11 335	10 186	9 093	-
Amžius nuo 25 iki 64 metų	*25-54 metai*	14 536	22 720	52 255	31 015	23 114	21 804	20 803	-
	55-64 metai	928	1 306	1 941	1 234	984	1 094	1 276	-
Amžius nuo 65 metų		474	573	438	416	488	674	490	-
Iš viso pagal amžiaus grupes		25 750	38 500	83 157	53 863	41 100	38 818	36 621	-
Minimali mėnesinė alga		232 EUR/ 800 Lt	232 EUR/ 800 Lt	232 EUR/ 800 Lt	232 EUR/80 0 Lt	246 EUR/ 850 Lt	290 EUR/ 1000 Lt	300 EUR/ 1035 Lt	325 EUR/ 1122 Lt
Registruotų bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų santykis		3,7%	10,2%	15,9%	13,1%	11,7%	10,9%	9,5%	8,7%
Darbo jėgos aktyvumo lygis		55,8%	56,5%	56,8%	57,4%	57,7%	58%	58,9%	-

2 PRIEDAS

ASMENŲ DALYVAVUSIŲ AKTYVIOSE DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONĖSE 2011-2015 METAIS

2011 m.	sausis	vasaris	kovas	balandis	gegužė	birželis	liepa	rugpjūtis	rugsejis	spalis	lapkritis	gruodis	Iš viso
Profesinis mokymas	674	389	470	209	155	74	730	1104	1439	772	818	541	**7375**
Profesinės reabilitacijos	46	18	5	109	55	51	26	41	66	67	67	79	**630**
Įdarbinimas subsidijuojant	716	344	931	809	556	353	792	850	1438	966	966	787	**9508**
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	298	1638	321	345	260	174	354	403	552	314	314	253	**5226**
Viešieji darbai	1655	1638	2330	3718	3923	3744	2354	4550	5184	2453	2453	480	**34482**
Darbo rotacija	57	63	54	63	62	39	28	66	62	66	66	49	**675**
Parama darbo vietoms steigti	28	29	23	34	33	30	16	0	47	439	439	280	**1398**
Teritorinis judumas	48	36	65	32	91	51	0	14	24	83	83	85	**612**
2012 m.	**sausis**	**vasaris**	**kovas**	**balandis**	**gegužė**	**birželis**	**liepa**	**rugpjūtis**	**rugsejis**	**spalis**	**lapkritis**	**gruodis**	**Iš viso**
Profesinis mokymas	0	0	61	247	298	241	213	470	852	1313	920	957	**5572**
Profesinės reabilitacijos	57	73	63	61	76	33	1	1	49	127	90	20	**651**
Įdarbinimas subsidijuojant	825	1039	1354	1620	1629	1225	443	580	967	821	640	363	**11506**
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	192	240	392	397	353	292	463	493	496	381	311	208	**4218**
Viešieji darbai	1071	793	1958	3501	4024	4342	4441	3139	3263	3951	1253	72	**31808**
Darbo rotacija	42	66	80	73	52	26	18	16	13	2	0	2	**390**
Parama darbo vietoms steigti	371	436	662	1130	1633	1324	922	605	719	1032	1066	333	**10233**
Teritorinis judumas	44	32	63	30	43	26	13	19	24	15	30	20	**359**
2013 m.	**sausis**	**vasaris**	**kovas**	**balandis**	**gegužė**	**birželis**	**liepa**	**rugpjūtis**	**rugsejis**	**spalis**	**lapkritis**	**gruodis**	**Iš viso**
Profesinis mokymas	1114	1763	1346	852	988	732	875	478	641	392	125	75	**9381**
Profesinės reabilitacijos	71	144	26	0	0	0	3	28	72	112	83	50	**589**
Įdarbinimas subsidijuojant	315	306	278	859	1550	1062	833	1193	1389	1283	807	568	**10443**
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	166	188	265	344	328	290	507	467	387	312	153	103	**3510**
Viešieji darbai	835	605	821	2856	3146	4287	3711	3130	820	3250	997	104	**24562**
Darbo rotacija	0	0	1	33	60	51	34	50	51	40	14	6	**340**
Parama darbo vietoms steigti	664	517	586	937	1380	790	705	479	442	417	526	414	**7857**
Teritorinis judumas	5	3	1	15	28	29	54	37	37	56	35	25	**325**
2014 m.	**sausis**	**vasaris**	**kovas**	**balandis**	**gegužė**	**birželis**	**liepa**	**rugpjūtis**	**rugsejis**	**spalis**	**lapkritis**	**gruodis**	**Iš viso**
Profesinis mokymas	139	454	315	169	548	459	344	317	319	1085	883	810	**5842**
Profesinės reabilitacijos	12	21	39	17	24	16	6	3	12	57	57	30	**294**

Įdarbinimas subsidijuojant	1021	1599	1849	2417	2507	1790	1701	1577	1865	1684	1345	961	**20316**
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	134	194	230	230	207	113	404	329	297	264	178	188	**2768**
Viešieji darbai	777	476	1246	2731	2854	3235	3039	2212	2203	2397	619	74	**21863**
Darbo rotacija	16	46	52	58	76	58	47	52	49	38	26	28	**546**
Parama darbo vietoms steigti	657	586	630	995	956	717	589	421	341	520	367	409	**7188**
Teritorinis judumas	20	29	23	27	37	30	34	20	36	30	23	33	**342**
2015 m.	**sausis**	**vasaris**	**kovas**	**balandis**	**gegužė**	**birželis**	**liepa**	**rugpjūtis**	**rugsejis**	**spalis**	**lapkritis**	**gruodis**	**Iš viso**
Profesinio mokymo	1124	1529	1502	1434	1693	1719	1624	1699	2739	1507	1416	1147	**19133**
Profesinės reabilitacijos	11	9	26	39	64	57	67	39	64	58	43	46	**523**
Įdarbinimas subsidijuojant	985	1318	2058	2330	1731	1186	790	800	999	773	609	488	**14067**
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas	175	232	318	394	368	366	309	460	308	228	180	135	**3473**
Darbo įgūdžių įgijimo sutartis					117	42	49	18			58	79	**363**
Viešieji darbai	523	401	1023	2698	2859	3207	2909	2447	38	50	968	26	**17149**
Darbo rotacija	18	23	35	40	33	28	23	21	2360	2456	14	8	**5059**
Parama darbo vietoms steigti	336	461	395	730	824	777	685	522	15	13	599	484	**5841**
Teritorinis judumas	22	20	41	40	34	38	26	28	500	459	47	34	**1289**

3 PRIEDAS

LĖŠŲ AKTYVIOMS IR PASYVIOMS DARBO RINKOS REGULIAVIMO PRIEMONĖMIS PASISKIRSTYMAS 2011-2014 METAIS (EURAIS)

			2011	2012	2013	2014
Aktyvus rėmimas	Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės	Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas	-	0	1 567 953	4 605 449
		Remiamasis įdarbinimas	-	802 258	19 753 752	14 255 931
		Parama darbo vietoms steigti	-	6 352 520	7 946 867	6 480 148
		Bedarbių teritorinio judumo rėmimas	-	0	83 199	88 278
		Iš viso	2 049 637	9 122 556	29 351 771	25 429 806
	Užimtumo rėmimo programos iš viso		0	0	0	0
	Bendri Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir kiti tarptautiniai užimtumo rėmimo projektai iš viso		1 016 566	63 844	107 943	3 506 562
	Priemonės, numatytos Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšų naudojimo sąlygų ir tvarkos apraše iš viso		22 025 602	0	0	0
Iš viso			**25 091 805**	**9 186 400**	**29 459 714**	**28 936 368**
Pasyvus rėmimas	Nedarbo socialinis draudimas	Nedarbo draudimo išmokos	129 598 297	88 305 144	69 599 456	65 685 820
		Pensijų socialiniam draudimui	2 234 218 026	2 369 902 688	2 375 907 090	2 355 590 246
Iš viso			**2 363 816 323**	**2 458 207 831**	**2 445 506 545**	**2 421 276 066**

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis *http://www.sodra.lt/lt/search?query=ataskaitos* ir Užimtumo fondo lėšų panaudojimo ataskaitomis už 2013-2014 metus.

4 PRIEDAS

LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO PAKEITIMAI 2011-2015 METAIS

Pakeitimo įsakymo pavadinimas	Įsigalioja	Publikacija
DARBO KODEKSO 124 STRAIPSNIO PAPILDYMO IR PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2011-03-01	Nr. XI-1203, 2010-12-02, Žin., 2010, Nr. 148-7568 (2010-12-18)
DARBO KODEKSO 162 STRAIPSNIO PAKEITIMO IR PAPILDYMO ĮSTATYMAS	2011-01-01	Nr. XI-1219, 2010-12-09, Žin., 2010, Nr. 153-7788 (2010-12-28)
DARBO KODEKSO 2 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS		Nr. XI-1315, 2011-04-12, Žin., 2011, Nr. 49-2370 (2011-04-28)
DARBO KODEKSO 101, 146 IR 214 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2011-06-01	Nr. XI-1332, 2011-04-19, Žin., 2011, Nr. 52-2507 (2011-05-03)
DARBO KODEKSO 88, 108, 113, 130(1), 132 ST PAKEITIMO IR PAPILDYMO ĮSTATYMAS	2011-12-01	Nr. XI-1380, 2011-05-19, Žin., 2011, Nr. 69-3288 (2011-06-07)
DARBO KODEKSO 78 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2011-07-01	Nr. XI-1419, 2011-05-26, Žin., 2011, Nr. 72-3470 (2011-06-14)
DARBO KODEKSO 131 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2011-09-01	Nr. XI-1525, 2011-06-23, Žin., 2011, Nr. 86-4167 (2011-07-13)
DARBO KODEKSO 140, 141 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR PAPILDYMO ĮSTATYMAS		Nr. XI-1702, 2011-11-17, Žin., 2011, Nr. 146-6848 (2011-12-01)
DARBO KODEKSO 214 STRAIPSNIO PAPILDYMO ĮSTATYMAS		Nr. XI-1962, 2012-04-12, Žin., 2012, Nr. 48-2331 (2012-04-24)
DARBO KODEKSO 264, 266 IR 274 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2012-07-01	Nr. XI-2046, 2012-06-05, Žin., 2012, Nr. 69-3526 (2012-06-21)
DARBO KODEKSO 170, 178, 179, 180, 184 ST. PAKEITIMO IR PAPILDYMO ĮSTATYMAS	2012-09-01	Nr. XI-2047, 2012-06-05, Žin., 2012, Nr. 69-3527 (2012-06-21)
DARBO KODEKSO 204 STRAIPSNIO IR XIX SKYRIAUS PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2013-01-01 išskyrus šio straipsnio 2	Nr. XI-2127, 2012-06-26, Žin., 2012, Nr. 80-4138 (2012-07-10)

	dalį	
DARBO KODEKSO 187 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2012-08-01	Nr. XI-2140, 2012-06-28, Žin., 2012, Nr. 80-4143 (2012-07-10)
DARBO KODEKSO 98, 99 STRAIPSNIŲ IR PRIEDO PAKEITIMO IR PAPILDYMO IR KODEKSO PAPILDYMO 98(1) STRAIPSNIU ĮSTATYMAS	2012-09-01	Nr. XI-2191, 2012-06-30, Žin., 2012, Nr. 82-4270 (2012-07-13)
DARBO KODEKSO 91 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2012-08-01	Nr. XI-2168, 2012-06-29, Žin., 2012, Nr. 83-4342 (2012-07-14)
DARBO KODEKSO 2, 47, 96, 101, 108, 129, 136, 138, 147, 177, 183 ST. PAKEITIMO IR PAPILDYMO IR 116 STRAIPSNIO PRIPAŽINIMO NETEKUSIU GALIOS ĮSTATYMAS	2012-12-01 išskyrus 14 straipsnį	Nr. XI-2358, 2012-11-06, Žin., 2012, Nr. 135-6859 (2012-11-22)
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 281 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2013-03-23	Nr. XII-193, 2013-03-14, Žin., 2002, Nr. 64-2569 (2013-03-23)
DARBO KODEKSO 266, 269 IR 275 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2013-08-20	Nr. XII-391, 2013-06-18, Žin., 2002, Nr. 64-2569; 2012, Nr. 69-3526
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 281 IR 282 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2014-05-01	Nr. XII-740, 2013-12-23, Žin., 2002, Nr. 64-2569; 2013, Nr. 30-1456
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 180 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2014-06-01	Nr. XII-849, 2014-04-24, Teisės aktų registras, 2014-05-02, Nr. 2014-05000
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 71, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR KODEKSO PAPILDYMO 101 STRAIPSNIU ĮSTATYMAS	2014-07-01	Nr. XII-902, 2014-05-15, Teisės aktų registras: 2014-05-28 Nr.2014-05777
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 24, 99, 147, 175, 202, 212 IR 256 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2014-06-12	Nr. XII-919, 2014-06-05, Teisės aktų registras: 2014-06-11 Nr.2014-07395
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 188 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2014-06-27	Nr. XII-952, 2014-06-17, Teisės aktų registras: 2014-06-26 Nr.2014-09155
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 91 STRAIPSNIO PRIPAŽINIMO NETEKUSIU GALIOS ĮSTATYMAS	2014-09-01	Nr. XII-1002, 2014-07-10, Teisės aktų registras: 2014-07-22 Nr.2014-10431
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 150, 181 IR 210 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2015-01-01	Nr. XII-1019, 2014-07-10, eisės aktų registras: 2014-07-22 Nr.2014-10428
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 75-1, 98, 268, 287, 288, 293 STRAIPSNIŲ	2015-01- 01	Nr. XII-1435, 2014-12-16, Teisės aktų registras: 2014-

PAKEITIMO IR 301 STRAIPSNIO PRIPAŽINIMO NETEKUSIU GALIOS ĮSTATYMAS		12-23 Nr.2014-20563
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 169 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2015-04-14	Nr. XII-1572, 2015-03-26, Teisės aktų registras: 2015-04-13 Nr.2015-05686
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 98 IR 98-1 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2015-04-22	Nr. XII-1616, 2015-04-16, Teisės aktų registras: 2015-04-21 Nr.2015-06060
LIETUVOS RESPUBLIKOS DARBO KODEKSO 281 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2016-04-01	Nr. XII-1712, 2015-05-14, Teisės aktų registras: 2015-05-26 Nr.2015-08052

5 PRIEDAS

LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO PAKEITIMAI 2011-2015 METAIS

Pakeitimo įsakymo pavadinimas	Įsigalioja	Publikacija
UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO 8, 23 IR 28 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2012-01-01 išskyrus šio straipsnio 2 dalį	Nr. XI-1632, 2011-11-03, Žin., 2011, Nr. 138-6530 (2011-11-17)
UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO 2 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2012-09-01 išskyrus šio straipsnio 2 dalį	Nr. XI-2167, 2012-06-29, Žin., 2012, Nr. 83-4341 (2012-07-14)
UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO 37 IR 38 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2013-01-01 išskyrus 3 straipsnio 2 dalį	Nr. XI-2307, 2012-10-17, Žin., 2012, Nr. 127-6396 (2012-11-03)
LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO 37 IR 38 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO ĮSTATYMO 3 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2013-12-30	Nr. XII-666, 2013-12-12, Valstybės žinios: 2013-12-30 Nr.140-7048; Teisės aktų registras: 2013-12-31 Nr.2013-00367
LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO NR. X-694 28 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2014-07-01	Nr. XII-979, 2014-06-26, Teisės aktų registras: 2014-07-01 Nr. 2014-09406
LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO NR. X-694 1, 2, 3, 13, 23, 24, 26, 29, 32 STRAIPSNIŲ PAKEITIMO IR ĮSTATYMO PAPILDYMO 26-1, 34-1 STRAIPSNIAIS IR PRIEDU ĮSTATYMAS	2014-09-01	Nr. XII-999, 2014-07-10, Teisės aktų registras: 2014-07-22 Nr.2014-10434
LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMO NR. X-694 PAPILDYMO 4-1 STRAIPSNIU IR 13 STRAIPSNIO PAKEITIMO ĮSTATYMAS	2015-07-01	Nr. XII-1825, 2015-06-23, Teisės aktų registras: 2015-06-29 Nr.2015-10368

6 PRIEDAS

IMIGRACIJOS RODIKLIAI 2008 – 2014 METAIS

Metai	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Užsieniečiai	2960	1666	1060	1673	2486	3036	4766
LR piliečiai	6337	4821	4153	14012	17357	18975	19528
Imigravusiųjų skaičius	9297	6487	5213	15685	19843	22011	24294

Šaltinis: Europos migracijos tinklas: *http://123.emn.lt/lt/imigracija/kas-imigruoja-i-lietuva* (žiūrėta 2016-03-25)

7 PRIEDAS

BENDROJO VIDAUS PRODUKTO RODIKLIAI

BVP		
Metai	To meto kainomis	Indeksai %
	mln. eurų	2010 =100%
2010	28027,7	100,0
2011	31263,1	106,0
2012	33334,7	110,1
2013	34962,2	114,0
2014	36444,4	117,5
2015	37189,7	119,3

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas *http://osp.stat.gov.lt/temines-lenteles39* (žiūrėta 2016-03-25). 2010 metai (100%)- atskaitinis taskas, nuo kurio skaiciuojami kitu metu augimo procentas. (2011 metai lyginant su 2010 metais bvp isaugo 6%, ... 2015m. Lyginant su 2010m isaugo 19,3 procento ir sieke 37189,7 mln eur).

8 PRIEDAS

Interviu protokolas

LIETUVOS DARBO RINKOS POLITIKOS VYSTYMOSI TENDENCIJOS POKRIZINIU LAIKOTARPIU

EKSPERTŲ APKLAUSA

Interviu data.....

Interviu trukmė.....

Interviu vieta.....

Respondento pareigos: .....

PUSIAU STRUKTŪRINIO INTERVIU KLAUSIMYNAS

<table>
<tr><th>Nr.</th><th>Klausimas</th><th colspan="3">Teigiamai</th><th>Neigiamai</th></tr>
<tr><td rowspan="4">1.</td><td rowspan="4">Ar Jūs sutiktumėte su teiginiu, kad Lietuvos darbo rinka 2011 – 2012 metų laikotarpiu gali būti vertinama kaip stabilizavimo, o 2013 – 2015 metų laikotarpiu kaip plėtros-augimo laikotarpiu?
Kuo pagrįstumėte savo atsakymą?</td><td colspan="3">T</td><td>N</td></tr>
<tr><td colspan="4">Argumentai:</td></tr>
<tr><td colspan="3">T</td><td>N</td></tr>
<tr><td colspan="4">Argumentai:</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2.</td><td rowspan="2">Kaip Jūs vertinate Lietuvos darbo rinkos situaciją pokriziniu laikotarpiu? Pagrįskite savo atsakymą.</td><td colspan="3">T</td><td>N</td></tr>
<tr><td colspan="4">Argumentai:</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3.</td><td rowspan="2">Kaip vertinate Lietuvos darbo rinką po kriziniu laikotarpiu lankstumo ir saugumo aspektais?</td><td>T</td><td>N</td><td colspan="2">Lanksčios bei patikimos sutarčių sąlygos</td></tr>
<tr><td colspan="4">Argumentai:</td></tr>
</table>

		T	N	**Visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos**
		Argumentai:		
		T	N	**Veiksminga aktyvi darbo rinkos politika**
		Argumentai:		
		T	N	**Lanksčios socialinės apsaugos sistemos**
		Argumentai:		
4.	Kokių veiksmų reikėtų imtis siekiant gerinti darbo rinkos rodiklius?	**Užimtumo lygį**		
		Argumentai:		
		Nedarbo lygį		
		Argumentai:		
		Darbo vietų kūrimą		
		Argumentai:		
		Darbo užmokėsčio didejimą		
		Argumentai:		
5.	Kokių veiksmų reikėtų imtis siekiant mažinti:	**Ilgalaikių bedarbių skaičių**		
		Argumentai:		
		Jaunimo nedarbą		
		Argumentai:		
		Vyresnio amžiaus asmenų nedarbą		
		Argumentai:		
6.	Kaip Jūs vertinate Lietuvoje įgyvendinamų darbo rinkos politikos priemonių svarbą, veiksmingumą ir tęstinumą?	T	N	**Profesinis mokymas**
		T	N	
		T	N	
		Argumentai:		
		T	N	**Įdarbinimas subsidijuojant**
		T	N	
		T	N	
		Argumentai:		
		T	N	**Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas**
		T	N	
		T	N	

		Argumentai:		
		T	N	**Darbo įgūdžių įgijimo sutartis**
		T	N	
		T	N	
		Argumentai:		
		T	N	**Darbo rotacija**
		T	N	
		T	N	
		Argumentai:		
		T	N	**Viešieji darbai**
		T	N	
		T	N	
		Argumentai:		
		T	N	**Parama darbo vietoms steigti**
		T	N	
		T	N	
		Argumentai:		
		T	N	**Bedarbių teritorinio judumo**
		T	N	**(mobilumo) rėmimas**
		T	N	
		Argumentai:		
		T	N	**Nedarbo socialinio draudimo išmokos**
		T	N	
		T	N	
		Argumentai:		
		T	N	**Išankstinės senatvės pensijos**
		T	N	
		T	N	
		Argumentai:		
		T	N	**Socialinės išmokos**
		T	N	
		T	N	

		Argumentai:		
7.	Kaip vertinate teiginį, jog reikia susigrąžinti darbo emigrantus į tėvynę. Kokių veiksmų reikėtų imtis?	T	N	
		Argumentai:		
8.	Ar sutiktumėte, kad Lietuvos darbo rinkos politikos stiprybės yra:	T	N	**Didėjantis užimtumas**
		Argumentai:		
		T	N	**Mažėjantis nedarbas**
		Argumentai:		
		T	N	**Mažėjantis emigrantų skaičius**
		Argumentai:		
		T	N	**Auganti minimali mėnesinė alga**
		Argumentai:		
		T	N	**Didėjantis asmenų turinčių išsilavinimą skaičius**
		Argumentai:		
		T	N	**Aktyviau įgyvendinama aktyvi darbo rinkos politika**
		Argumentai:		
		T	N	**Subalansuojami darbo santykius reglamentuojantys įstatymai**
		Argumentai:		
9.	Ar sutiktumėte, kad Lietuvos darbo rinkos politikos silpnybės yra:	T	N	**Besitęsianti nereguliuojama emigracija**
		Argumentai:		
		T	N	**Mažas darbo užmokėstis**
		Argumentai:		
		T	N	**Didelis nedarbas**
		Argumentai:		
		T	N	**Didelis jaunimo nedarbas**
		Argumentai:		
		T	N	**Didelis pasyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymas**
		Argumentai:		
10.	Ar sutiktumėte, kad Lietuvos darbo	T	N	

	rinka turi palankias sąlygas įgyvendinti Europos Sąjungos strategiją?	Argumentai:		
11.	Ar sutiktumėte, kad darbo rinkos politikai grėsmę kelia:	T	N	**Nepalankūs demografiniai bei socialiniai veiksniai**
		Argumentai:		
		T	N	**Didelis skurdo lygis**
		Argumentai:		
		T	N	**Gerėsnės darbo bei gyvenimo sąlygos kitose Europos Sąjungos šalyse**
		Argumentai:		

Interviu atliko Mykolo Romerio Universiteto, Politikos ir vadybos fakulteto Vadybos instituto magistrantūros studentė Ilona Tučinska.

Dėkoju už atsakymus!

Patvirtinu, kad komentarai buvo užrašyti teisingai.

_____

Respondento vardas, pavardė, parašas

Ilona Tučinska
867005578
ilona.tucinska@gmail.com