

DARBO RINKOS SOCIOEKONOMINIO TEISINGUMO PROBLEMOS IR ATSAKINGO VERSLO SPRENDIMAI

Dalia Karlaitė

Mykolo Romerio universitetas, Lietuva, karlaidedalia@gmail.com

Abstraktas

Tikslas – atskleisti atsakingo verslo indėlį užtikrinant socioekonominį teisingumą darbo rinkoje.

Metodologija – mokslinės literatūros analizė ir sintezė; statistinių ir reprezentatyvios apklausos duomenų grupavimas, palyginimas ir apibendrinimas; atvejo analizė. Tyrimo tipas: atvejo analizė.

Rezultatai – socialiai atsakingas verslas privalo prisidėti prie visuomenės socioekonominio teisingumo bei šalies darnaus vystymosi kurdamas naujas darbo vietas ir taip padidindamas užimtumą bei sumažindamas „protų nutekėjimą“, užtikrindamas saugias ir sveikas darbo sąlygas, garantuodamas laiku mokamą ir sąžiningą darbo užmokestį ir pan.

Tyrimo ribotumas – tiriamos ne visos darbo rinkoje pasireiškiančios problemos, turinčios poveikį socioekonominio teisingumo užtikrinimui.

Praktinė reikšmė – nagrinėjamos darbo rinkoje pasireiškiančios problemos – diskriminacija dėl amžiaus įsidarbinant, nedarbas bei emigracija – ribojančios ekonomikos augimo galimybes bei trukdančios užtikrinti socioekonominį teisingumą.

Originalumas/Vertingumas – pateikiama 2013 m. balandžio 10 – 14 d. Mykolo Romerio universiteto mokslinio projekto „Piliečių ir vartotojų socialinio – ekonominio teisingumo suvokimo formavimo gairės“ mokslininkų grupės užsakyму Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centro Vilmorus atliktos reprezentatyvios šalies gyventojų apklausos „Visuomenės gerovė“ rezultatų analizė.

Raktiniai žodžiai: socialiai atsakingas verslas, socialinis teisingumas, ekonominis teisingumas.

Tyrimas atliktas vykdant Lietuvos mokslo tarybos projektą pagal programą „Socialiniai iššūkiai nacionaliniam saugumui“, No. SIN-12005

Ivadas

Pagrindinė žmogaus viso gyvenimo sąlyga ir svarbiausia priemonė, užtikrinanti materialinę gerovę bei saugumą yra darbas. Darbas žmogui suteikia ne tik pajamas, bet ir socialinį statusą. Pakankamas darbo vietų skaičius ir gyventojų užimtumas užtikrina kiekvienos šalies socioekonominį teisingumą.

Ilgą laiką darbo neturintys žmonės praranda kvalifikaciją, neturi galimybės atnaujinti ir plėtoti žinių. Nedarbas sukelia ir socialines problemas: skurdą, emigraciją, priklausomybę nuo narkotinių medžiagų, alkoholizmą, nusikalstamumo didėjimą, gyventojų sergamumą ir mirtingumą, savižudybinių skaičiaus didėjimą, socialinę atskirtį ir t. t.

Nedarbas – viena iš opiausių problemų pasaulyje. Dar nė viena valstybė šios problemos neišsprendė ir, tikriausiai, nesugebės jos išspręsti ir ateityje. Nedarbo problema, kaip specifinė šalies ekonominės politikos dalis yra svarbi ne tik visos valstybės efektyviam funkcionavimui, bet ir atskirai kiekvienam valstybės individui. Nevisiškas gyventojų užimtumas ekonomine prasme yra ne tik darbo neturinčių žmonių potencialo neišnaudojimas, bet ir visuomenės išteklių švaistymas. Deja, darbo jėgos pasiūla niekada visiškai neatitinka paklausos.

Jaunimo iki 25 metų nedarbo klausimas yra prioritetas tiek Lietuvoje, tiek visoje Europos Sąjungoje, nes remiantis oficialiais statistikos duomenimis jaunimo nedarbo lygis Lietuvoje siekia 20,3 proc., o ES vidurkis – per 23,5 proc. Šalies verslo organizacijos kartu su Lietuvos darbo birža vykdydamos visą eilę Europos Sąjungos finansuojamų projektų prisideda prie teigiamų pakyčių jaunimo darbo rinkoje.

Todėl šio straipsnio **tikslas** – atskleisti atsakingo verslo indėlį užtikrinant socioekonominį teisingumą darbo rinkoje.

Darbo rinkos socioekonominio teisingumo problemos

Lietuvos Respublikos Konstitucijos (1992, Nr. 33-1014) 48 straipsnis įtvirtina žmogaus „teisę į darbą“, tačiau pateikimas į darbo rinką neužtikrina galimybės gauti darbą pagal pasirinktą ir įgytą profesiją ar veiklos sritį bei negarantuoja galimybės asmenims užimti vienas ar kitas pareigas tam tikroje vietovėje ar įmonėje. Darbdavys turi teisę pasirinkti tinkamą darbuotoją konkurso būdu ir pareigą įforminti darbo santykius darbo sutartimi. Dažniausiai pasirenkamas tas darbuotojas, kuris jau turi reikalingų darbo įgūdžių, tačiau yra gan jaunas, kad investicijų į jo gebėjimų tobulinimą grąžos tikimybė būtų kuon didesnė.

Yra išskiriama visa eilė socialinių ir ekonominių nedarbo pasekmių (Dieckhoff, Gash, 2011; Nichols et al, 2013; Šimaitytė, 2005; Tartilas, 2005):

- atsiradus baimei netekti socialinių garantijų, prasideda dirbančiųjų, ypač žemesnės kvalifikacijos, pataikavimas, ar net nusizėminimas darbdaviui;
- diskriminacijos požymiai įsidarbinant – nedarbo pasekmės netolygiai pasiskirsto tarp įvairių socialinių sluoksnių: labiausiai kenčia nekvalifikuoti ir mažai kvalifikuoti fizinio darbo atstovai, jaunimas, moterys;
- didėja gyventojų mirtingumas, sergamumas, alkoholizmas, ištuokų ir savižudybių skaičius, galimas spartesnis nusikalstamumo augimas, socialinių neramumų židinių formavimasis didelio nedarbo zonose, daugėja teisėtvarkos pažeidimų ir sunkių nusikaltimų;
- augant nedarbui, mažėja fizinių asmenų pajamų mokesčių surinkimas į valstybės nacionalinį, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetus;
- prarandama dalis potencialaus bendrojo vidaus produkto, sparčiau formuojasi visuomenės sluoksnis, kuriuo valstybė turi nuolat rūpintis;
- nedarbas tampa kvalifikuotos darbo jėgos „nutekėjimo“ į užsienį priežastimi.

Socialinės nedarbo pasekmės paliečia ne tik bedarbius, bet ir dirbančiuosius. Esant didelei bedarbystei šalyje, mažėja darbo užmokestis, blogėja darbo sąlygos, padidinamas darbo krūvis ir pan. Dėl ribotos straipsnio apimties plačiau nagrinėjamos šios Lietuvos darbo rinkoje pasireiškiančios socioekonominio teisingumo problemos: diskriminacija dėl amžiaus, nedarbas, maži atlyginimai ir emigracija.

Diskriminacija dėl amžiaus gali pasireikšti (Mikulionienė, Mačernytė-Panomariovienė, 2007):

- ieškant darbo ir įsidarbinant;
- nustatant darbo sąlygas ir darbo užmokestį;
- norint mokytis/persikvalifikuoti;
- siekiant paskyrimo į aukštesnes pareigas;
- norint išsaugoti darbo vietą;
- planuojant išėjimą į senatvės pensiją.

Labiausiai diskriminuojamos grupės yra jauni (18–25 metų) asmenys, bandantys patekti į darbo rinką, ir vyresniojo amžiaus (55 metų ir vyresni) asmenys, norintys išsilaikyti darbo rinkoje arba pakeisti darbovietę (Mikulionienė, Mačernytė-Panomariovienė, 2007). Sudarant Nacionalinę antidiskriminacinę 2009–2011 metų programą nustatyta, kad Lietuvoje jaunų

(nuo darbingo amžiaus pradžios iki 30 metų) žmonių gyvena apie pusė milijono bei panašus yra ir vyresniojo amžiaus (50–70 metų) gyventojų skaičius. Taigi remiantis šia statistika diskriminaciją dėl amžiaus potencialiai patiria kas trečias mūsų šalies gyventojas ir ši situacija vangiai keičiasi.

Ypač jaunimo nedarbas turi neigiamą socialinį ir ekonominį poveikį pačiam jaunimui bei visuomenei ir taip apriboja ekonomikos augimo galimybes (Andersen, 2012). Visuomenėje diskriminacijos problemas dėl amžiaus sąlygoja gajūs ir dažnai nepagrįsti stereotipai. Plačiai nusistovėjusi nuomonė, kad jauni žmonės nėra pasirengę įžengti į darbo rinką, nes nėra pakankamai subrendę ir yra neatsakingi (O’Cinneide, 2005): o vyresnio amžiaus asmenys lėčiau prisitaiko prie greitai kintančių darbo sąlygų, kurias nulemia sparti technologijų plėtra.

Be to, asmenys įgiję ne tik reikiamą išsilavinimą, bet ir turintys darbo patirties įsidarbina daug lengviau (Okunevičiūtė–Neverauskienė, Pocius, 2008) nei jaunimas, turintis tik teorinių žinių ir minimalią praktinę patirtį, nes jaunas žmogus yra tapatinamas su mažesnio produktyvumo asmenų grupe, kuriai apmokėti reikalingos papildomos išlaidos (Beržinskienė, Rudytė, 2008). Jaunimas darbinį patyrimą studijų laikotarpiu įgauna profesinės praktikos metu, kuri trunka per trumpai (svyruoja nuo 4 sav. iki 2 mėn.). Dėl šios priežasties įdarbinimo metu jaunimas gali būti diskriminuojamas nustatant tam tikrą amžiaus cenzą ar darbo patirties (stažo) reikalavimus (Mikulionienė, Mačernytė–Panomariovienė, 2007). Todėl ieškantys darbo pirmą kartą jaunuoliai sunkiau integruojasi į darbo rinką nei tie asmenys, kurie jau jį yra praradę (Gruževskis, Okunevičiūtė–Neverauskienė, 2003).



Šaltinis: Statistikos departamentas, 2013

1 pav. Jaunimo iki 25 metų dalis bendrame registruotų bedarbių skaičiuje 2005–2012 m.

Nagrinėjama laikotarpiu Lietuvoje registruotų bedarbių skaičius išaugo beveik trigubai 2009 m. lyginant su 2008 m. ir dar pusantro karto 2010 m. lyginant su 2009 m. Šiuos bedarbių skaičiaus sparčius augimus nulėmė pasaulinė ekonominė krizė, kai nemažai verslo organizacijų bankrutavo, o norėjusios išsilaikyti rinkoje – mažino darbuotojų skaičių, taip taupydamos finansinius išteklius žmogiškajam kapitalui. Pažymėtina tai, kad 2008 m. jaunų bedarbių iki 25 metų skaičius bendrame bedarbių skaičiuje sudarė net 30 proc., tačiau jau 2009 m. ši dalis sumažėjo iki 23 proc. bendrame bedarbių skaičiuje, tą galima paaiškinti padidėjusia jaunimo emigracija, kuri pateikiama 4 pav.

Jaunimo, net neturinio pakankamos darbo patirties ir praktinių įgūdžių, pasirinkimo dirbti motyvas yra darbo užmokestis, kuris patenkintų jo poreikius (Okunevičiūtė–Neverauskienė, Pocius, 2008). Viena iš laisvų darbo vietų neužpildymo priežasčių yra darbdavių siūlomas žemas darbo užmokestis darbo biržoje užsiregistravusiems asmenims.

Tyrimo rezultatai

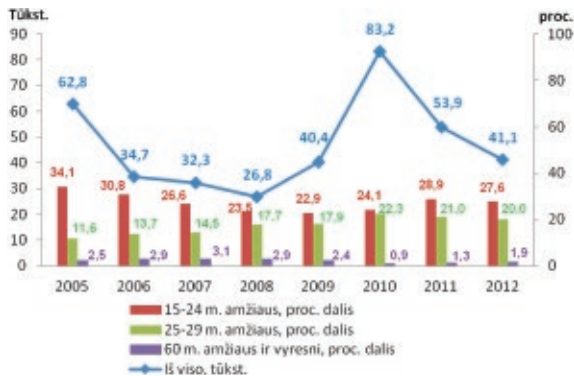
Lietuvoje 2013 m. balandžio 10 – 14 d. Mykolo Romerio universiteto mokslinio projekto „Piliečių ir vartotojų socialinio – ekonominio teisingumo suvokimo formavimo gairės“ mokslininkų grupės užsakymu Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras Vilmorus atliko reprezentatyvią šalies gyventojų apklausą „Visuomenės gerovė“ (N = 1050).

Tyrimo duomenys parodė, kad net 84 proc. respondentų yra įsitikinę, kad skirtumas tarp to ką uždirba Lietuvoje turtingi žmonės ir eiliniai piliečiai yra per daug didelis ir tik 6 proc. – per didelių skirtumų neįžvelgia. Taip pat buvo siekiama išsiaiškinti ar tie pajamų skirtumai turi būti dideli ir kokios galimos to priežastys. Daugiau nei pusė apklaustųjų turėjo tvirtą nuomonę ir teigė, kad pajamos neturėtų daug skirtis. Likusi respondentų pusė, kurie neprieštarauja, kad pajamų skirtumai galimi išskyrė sekančias priežastis: penktadalis mano, kad pajamų skirtumai yra galimi, nes asmenų turimos galimybės ir talentas yra skirtingi; kiek daugiau nei dešimtadalis mano, kad pajamų skirtumai motyvuoja žmones dirbti.

Taip pat atliekant reprezentatyvią gyventojų apklausą, siekta nustatyti nuo ko turi priklausyti gyventojų pajamos. Daugiausia atsake, priklauso kaip sunkiai ir daug žmogus dirba 37,5 %, kaip lavina savo gebėjimus, kelia kvalifikaciją 25,4 % ir kt.

Kaip jau buvo minėta, viena iš nedarbo socialinių pasekmių yra emigracija, sąlygota bendrojo vidaus produkto ir darbo vietų šalyje sumažėjimo.

Europos ekonominei erdvei (EEE) priklausančiose šalyse laisvas darbuotojų judėjimas yra viena iš pagrindinių teisių, leidžiančių vienos EEE šalies piliečiams dirbti kitoje EEE šalyje tokiomis pačiomis sąlygomis, kaip dirba tos valstybės narės piliečiai (EURES, 2013).



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas prie LRV (2013)

4 pav. Lietuvoje oficialiai deklaruosiu išvykimą emigrantų skaičius 2005–2012 m.

Kaip matyti iš paveikslėlio Lietuvoje oficialiai deklaruosiu išvykimą emigrantų skaičius 2005 – 2012 m. laikotarpiu kito netolygiai. Šiuo laikotarpiu emigravo 375,2 tūkst. gyventojų. 2005 – 2008 m. laikotarpiu emigrantų skaičius mažėjo, tačiau 2009 m. lyginant su 2008 m. išaugo 1,5 karto. Didžiausias emigravusių asmenų skaičius pastebimas 2010 m. – daugiau nei 2 kartus didesnis lyginant su 2009 m. Lietuvos Statistikos departamento (2011) duomenimis tokiam oficialiai deklaruosiu išvykimą emigrantų skaičiaus padidėjimui įtakos turėjo Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymu nustatyta prievolė nuolatiniams šalies gyventojams mokėti privalomojo sveikatos draudimo įmokas (nuolatinės gyvenamosios vietos keitimą iš Lietuvos į užsienio valstybę galėjo deklaruoti ir tie, kurie gyveno užsienyje jau anksčiau). Taip, pat Statistikos departamentas (2011) pažymi, kad 2010 m. net 85 proc. emigrantų prieš išvykdami nedirbo ilgiau nei metus (2009 m. – 81 proc.).

Pažymėtina tai, kad nagrinėjamu 2005 – 2012 m. laikotarpiu daugiausia emigruoja jauni šalies gyventojai. Jaunų (15-24 metų) žmonių skaičius svyravo ir bendrame emigrantų skaičiuje vidutiniškai sudarė ketvirtadalį (2008 – 2010 m.) ir trečdalį (2005-2007 m.). Asmenys patenkantys į šią amžiaus grupę dažniausiai išvyksta studijuoti. Jei nagrinėtume bendrus jaunų (15-29 metų) žmonių duomenis, matytume, kad šios amžiaus grupės emigracijos mastas yra

beveik pusė (vidutiniškai 45,8 proc.) kasmet, o vyresnių nei 60 m. amžiaus emigrantų skaičius yra sąlyginai mažas, t. y. vos 1-3 proc. nagrinėjamu 2005–2012 m. laikotarpiu. Emigracija sukelia rimtas demografines problemas – senstanti visuomenė, mažėjantis santuokų skaičius, mažesnis gimstamumas. Be to, vis mažesnis dirbančiųjų skaičius turi išlaikyti didesnę nedirbančiųjų skaičių.

Apklausoje metu pateikus klausimą ar respondentų gyvenimas yra bent kiek artimas idealiam, net pusė respondentų teigė, kad nėra patenkinti savo gyvenimu, net 38 proc. – neturėjo aiškios nuomonės ir šiek tiek daugiau nei dešimtadalis pasisakė besijaučiantys gerai ir saugiai, todėl jų gyvenimas yra artimas idealiam.

Tačiau respondentų paklausus ar jie ketina kažką keisti, pvz. ar ketina išvykti iš Lietuvos, daugelio atsakymas buvo griežtas „Ne“ ir tik dešimtadalis išvyktų į kitas šalis ieškoti geresnio gyvenimo.

Nors Lietuvos gyventojai nėra patenkinti savo gyvenimo kokybe, tačiau dauguma respondentų nedirštų išvykti iš Lietuvos.

Atsakingo verslo sprendimai mažinant socioekonominę įtampą darbo rinkoje

Europos parlamento Vystymosi komiteto pateiktoje nuomonėje Užimtumo ir socialinių reikalų komitetui (2012) pabrėžiama, kad *„įmonių socialinė atsakomybė – priemonė, kurią taikydami darbdaviai gali remti savo darbuotojus ir vietas bendruomenes besivystančiose šalyse, ir kad ją galima naudoti norint teisingai paskirstyti pelną ir taip kurti tvarią ekonominę ir socialinę gerovę ir padėti daugiau žmonių įveikti skurdą“*.

Įmonių socialinės atsakomybės pažangos Lietuvoje šalies lygmeniu 2011 m. vertinimo ataskaitoje (2012) pabrėžiama, kad Lietuvai vienas iš aktualiausių ĮSA aspektų yra socialinis saugumas ir darbo sauga. Prie šios situacijos gerinimo prisideda socialinės atsakomybės SA 8000 bei darbuotojų saugos ir sveikatos OHSAS 18001 standartų diegimas ir plėtra įmonėse, kurie parodo, kad verslo organizacijos siekia savo darbuotojams suteikti visapusišką darbo saugumą bei formuoti socialinio teisingumo jausmą. Šie verslo sprendimai prisideda prie emigracijos mastų mažinimo, kai asmenys iš Lietuvos išvyksta ne tik dėl finansinių, bet ir dėl socialinių priežasčių, pavyzdžiui, pažeidžiamų žmogaus teisių ir orumo, dėl akivaizdaus socialinio neteisingumo ir pan.

Darbo sąlygų gerinimas (pagrįsto atlyginimo mokėjimas, motinystės atostogų suteikimas, galimybių sudarymas mokymuisi visą gyvenimą (angl. *life long learning*) ir t. t.) yra būdas išlaikyti kvalifikuotus ir lojalius darbuoto-

jus bei sukurti bendradarbiavimo santykius su jais. Darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą gali padidinti darbuotojų pasitenkinimą ir jų produktyvumą bei taip sumažinti išlaidas kontrolės mechanizmui. Idėja yra ganėtinai paprasta: darbuotojai, kurie suvokia, kad jie turi geresnes darbo sąlygas, nei kokias galėtų turėti kurioje kitoje to paties sektoriaus įmonėje paskatina darbuotojus elgtis taip, kad ir ateityje būtų išsaugoti ilgalaikiai darbo santykiai su organizacija. Tačiau neretai pasitaiko interesų konfliktų tarp verslo organizacijos ir jos darbuotojų, kurie susiję su darbuotojo pastangomis ir tobulėjimu, bendradarbiavimu su kitais darbuotojais ir pan. Kai kurie konfliktai gali būti išspręsti pasitelkiant skatinimo mechanizmus, tačiau darbuotojo indėlį ir produktyvumą yra ganėtinai sudėtinga įvertinti, ypačingai dirbant komandoje (Ganuza, 2012).

Verslo organizacijos vykdydamos socialiai atsakingą veiklą įgauna stiprią reputaciją rinkoje – yra vertinamos kaip patrauklūs darbdaviai – todėl gali tuo pasinaudoti pritraukiant lojaliaus ir kvalifikuotus darbuotojus. Tokiose verslo organizacijose darbuotojai dirba socialiai atsakingai, todėl klientų pasitenkinimo lygis, tuo pačiu ir verslo pelnai ilguoju laikotarpiu auga (Ismail, 2009).

Apibendrinus atlikto tyrimo duomenis galima teigti, kad vis daugiau atsakingo verslo organizacijų privalo prisidėti prie socioekonominės įtampos šalies darbo rinkoje ir emigracijos mastų mažinimo priimdamos socialiai atsakingus ir teisingus sprendimus: kurdamos naujas darbo vietas, užtikrindamos saugias ir sveikas darbo sąlygas, laiku mokant ir pagrįstą darbo užmestį, investuojant į mokslo bei technologijų inovacijas ir pan.

Išvados

Darbo rinkoje išskiriamos socioekonominės problemos yra diskriminacija dėl amžiaus įsidarbinant, nepagrįstai žemas darbo užmokestis, ir to sąlygojama plataus masto emigracija ir t. t. Mykolo Romerio universiteto mokslinio projekto „Piliečių ir vartotojų socialinio – ekonominio teisingumo suvokimo formavimo gairės“ mokslininkų grupės užsakymu Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centro Vilmorus atliktos reprezentatyvios šalies gyventojų apklausos „Visuomenės gerovė“ duomenys parodo, beveik trys ketvirtadaliai respondentų įsitikinę, kad galimybę tapti turtingu nulemia šalyje išsisknijusi korupcija ir likimas (atsitiktinumas), ir tik ketvirtadalis tiki, kad tą nulemia individo įgyjamas išsilavinimas, jo gabumai bei darbštumas. Net 50 proc. respondentų nėra patenkinti savo gyvenimu (t. y. nejaučia, kad jų gyvenimas yra bent kiek artimas idealiam), bet tik 10 proc. yra tvirtai nusprendę

emigruoti, nes nemato ateities perspektyvų Lietuvoje, o 69 proc. respondentų emigruoti neketina. Didžioji dalis ketinančių emigruoti yra jauni žmonės.

Vis daugiau atsakingo verslo organizacijų privalo prisidėti prie socioekonominės įtampos šalies darbo rinkoje ir emigracijos mastų mažinimo priimdamos socialiai atsakingus ir teisingus sprendimus: kurdamos naujas darbo vietas, užtikrindamos saugias ir sveikas darbo sąlygas, laiku mokant ir pagrįstą darbo užmokestį, investuojant į mokslo bei technologijų inovacijas ir pan.

Literatūra

1. Andersen, D. 2012. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Jaunimo užimtumo, profesinių kvalifikacijų ir judumo (nuomonė savo iniciatyva). Europos Sąjungos oficialusis leidinys C 68/11.
2. Beržinskienė D.; Rudytė D. 2008. Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkose dinaminė pokyčių lyginamoji analizė. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Nr.(3)12.39-47.
3. Dieckhoff, M.; Gash, V. 2011. The Social Consequences of Unemployment in Europe: a Two-Stage Multilevel Analysis.
4. EURES. *Europos darbo mobilumo portalas*. 2013. *Laisvas judėjimas*. <<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=free&lang=lt&countryId=DE&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=1>>.
5. Europos migracijos centras. 2012. Emigrantų amžius. Prieiga per internetą <<http://123.emn.lt/lt/emigracija/emigrantu-amzius>>.
6. Europos parlamento Vystymosi komiteto pateiktoje nuomonėje Užimtumo ir socialinių reikalų komitetui (2012). Įmonių socialinė atsakomybė. Visuomenės interesų gynimas ir tvaraus bei įtraukaus atsigavimo siekis (2012/2097(INI)) http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/deve/ad/921/921560/921560lt.pdf
7. Ganuza, J. J. 2012. Corporate social responsibility and social welfare. How to promote socially responsible business strategies.
8. Gruževskis, B., & Okunevičiūtė-Neverauskienė, L. (2003). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6.
9. Įmonių socialinės atsakomybės pažangos Lietuvoje šalies lygmeniu 2011 m. vertinimo ataskaita. 2012. Parengė UAB „Kvalitetas“.
10. Ismail, M. 2009. Corporate social responsibility and its role in community development: an international perspective. *Uluslararası Sosyal Ara_tirmalar Dergisi The Journal of International Social Research Volume 2 / 9 Fall 2009*

11. Mikulionienė, S.; Mačernytė-Panomariovienė, I. 2007. Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje. Regioninis pilietinės edukacijos centras.
12. Nichols, A. et al. 2013. Consequences of Long-Term Unemployment. The Urban Institute.
13. O’Cinneide, C. 2005. Age discrimination and European Law. Fundamental rights and anti-discrimination. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit D.3
14. Okunevičiūtė-Neverauskienė, L.; Pocius, A. 2008. Jaunimo padėties šalies darbo rinkoje raidos tendencijos ir ją įvertinančių rodiklių metodinės skaičiavimo problemos. *Ekonomika*. 147-163.
15. Šimaitytė, R. 2005. Nedarbas. Jo priežastys ir pasekmės Lietuvoje. Mūsų socialinis kapitalas – žinios. 330-332.

PROBLEMS OF SOCIO-ECONOMIC JUSTICE IN LABOUR MARKET AND RESPONSIBLE BUSINESS SOLUTIONS

Dalia Karlaite

Summary

The aim of this paper is to reveal the responsible business contribution to socio-economic justice in the labor market. The research results have showed that a socially responsible business must contribute to social justice and socio-economic sustainable development of the country creating new jobs, increasing employment and reducing the „brain drain“, ensuring a safe and healthy working conditions, ensuring timely paid and the fair wages and so on. The practical significance of this paper is a focus on the youth problems in the labor market - age discrimination, unemployment and emigration – limiting growth opportunities, and a serious obstacle to socio-economic justice implementation.

Keywords: socially responsible business, social justice, economic justice.

The research was conducted within the Lithuanian Science Council project Social Challenges for National Security, No. SIN- 12005

Dalia KARLAITĖ. Mykolo Romerio universiteto Ekonomikos ir finansų valdymo fakulteto Ekonomikos ir verslo instituto doktorantė, ekonomikos mokslai. E.paštas: karalaitedalia@gmail.com.

Dalia KARLAITĖ. Post graduate student of Economics at the Insitute of Economics and Bussiness, Faculty of Economics and Finance Management, Mykolas Romeris University. E-mail: karlaitedalia@gmail.com.