

Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje Lietuvos patirtis

Boguslavas Gruževskis ir Inga Blažienė

Tarptautinis darbo biuras

© Tarptautinė darbo organizacija 2005
Pirmasis leidimas 2005

Tarptautinio darbo biuro leidiniams yra suteiktos autorinės teisės, remiantis Visuotinės autorinių teisių konvencijos protokolu Nr.2. Trumpos ištraukos iš šių leidinių gali būti naudojamos be atskiro leidimo, jeigu pateikiama nuoroda į literatūros šaltinį. Norint kopijuoti leidinį ar versti jį į kitą kalbą, reikia pateikti prašymą šiuo adresu: Leidinių skyrius (teisės ir leidimai), Tarptautinis darbo biuras, CH-1211, Ženeva 22, Šveicarija. Tarptautinis darbo biuras maloniai laukia tokių prašymų.

Bibliotekos, įstaigos ir kiti vartotojai, užsiregistravę Jungtinės Karalystės Autorinių teisių licencijavimo agentūroje, 90 Tottenham Court Road, London W1P4LP (faksas: +44 0 207 361 5500, el. p. cla@cla.co.uk); Jungtinių Valstijų Autorinių teisių leidimų centre, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 (faksas: +1 978 750 4470; el. p. info@copyright.com) bei panaudojimo teises suteikiančiose organizacijose kitose šalyse, gali pasidaryti šio leidinio kopiją remiantis šioms įstaigoms išduotais leidimais.

B. Gruževskis, I. Blažienė:

Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis. Flexicurity paper 2004/5
Budapeštas, Tarptautinis darbo biuras, 2005

Darbo lankstumas, užimtumas, užimtumo saugumas, teisinės reformos, darbo politika. Lietuva. 13.01.2

ISBN 92-2-817827-2 (spausdinys)
ISBN 92-2-817828-0 (internetinis leidinys)

Taip pat leidinį galima rasti anglų kalba:

Flexibility and Security in the Labour Market. Lithuania's Experience.
ISBN 92-2-117827-7 (spausdinys) Budapeštas, 2005
ISBN 92-2-117828-5 (internetinis leidinys)

TDO leidinių katalogavimas

TDO leidiniuose naudojami pavadinimai, atitinkantys Jungtinių Tautų praktiką, bei leidiniuose pateikiama medžiaga neatspindi Tarptautinio darbo biuro nuostatų šalies, jos dalies ar valdžios institucijų teisinio statuso ar jos sienų nustatymo/atrbojimo atžvilgiu.

Atsakomybė už straipsniuose, studijose išreikštą nuomonę atitenka tik autoriui; Tarptautinis darbo biuras nebūtinai pritaria šiai nuomonei.

Vienų ar kitų įmonių, komercinių produktų ar procesų paminėjimas leidiniuose nereiškia Tarptautinio darbo biuro palankumo jiems, o bet koks įmonės, komercinio produkto ar proceso nepaminėjimas – neturėtų būti suprantamas kaip nepritarimo/nepalankumo jiems ženklas.

TDO leidinius galima įsigyti pagrindiniuose šalies knygynuose, vietiniuose TDO skyriuose, esančiuose daugelyje šalių, o taip pat – tiesiogiai kreipiantis į TDO leidinių skyrių adresu: Tarptautinis darbo biuras, CH-1211, Ženeva 22, Šveicarija. Katalogus bei naujų leidinių sąrašus galima įsigyti nemokamai aukščiau nurodytu adresu arba el. paštu: pubvente@ilo.org

Atspausdinta Vengrijoje

Pratarmė

Darbo rinkos lankstumo bei užimtumo saugumo (flexicurity) tyrimai buvo atliekami vykdant pagrindinę Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Užimtumo skyriaus veiklą – Pasaulinę užimtumo darbotvarkę, kurios tikslas – užtikrinti tinkamą darbą visiems žmonėms, ir kurią 2003 metų kovo mėn. patvirtino TDO valdymo taryba. Vienas pagrindinių Pasaulinės užimtumo darbotvarkės elementų yra sėkmingas darbo rinkos pokyčių, nulemtų pasaulinės konkurencijos ir technologinio vystymosi, mobilumo bei darbuotojų lankstumo, reikalingo gyventojų užimtumui ir pajamų saugumui užtikrinti, valdymas. Ši Darbotvarkė numato diskusijos struktūrą bei politinę reikšmę, tuo tarpu flexicurity tyrimai prisideda prie tolesnio jos plėtojimo bei įgyvendinimo tiek regioniniame, tiek nacionaliniame lygmenyje.

Publikuojami flexicurity tyrimai – pirmieji dabartiniu metu Centrinės bei Pietryčių Europos šalyse įgyvendinamo TDO techninio flexicurity projekto rezultatai; šiuo projektu siekiama apjungti mokslinį, techninį bei politinį potencialą tikslu gauti geriausią rezultatą. Dėl šios priežasties atliktų flexicurity tyrimų rezultatai buvo aptarti nacionaliniuose trišaliuose seminaruose, siekiant inicijuoti dialogą, galintį paskatinti lankstumo ir saugumo balansu grindžiamos politikos formavimą. Projektu taip pat siekiama perkelti pagrindinius flexicurity principus į nacionalinius šalių užimtumo veiksmų planus.

Centrinių ir Rytų Europos šalių darbo rinkos perėjo sudėtingą vystymosi kelią nuo politinių, ekonominių bei socialinių reformų pradžios. Nors praeityje visiškas užimtumas buvo garantuojamas valstybės ir kartais šiose šalyse netgi trūkdavo darbo jėgos, po 1989 metų daugelis minėtų šalių susidūrė su vis didėjančiu nedarbu, kuris, nepaisant to, jog daugelis jį traktavo kaip laikiną reiškinį, išliko pakankamai aukštu iki šių dienų. Nei darbo teisė, nei darbo rinkos institucijos nesugebėjo tinkamai valdyti šios situacijos. Įmonės reikalavo daugiau laisvės, kad galėtų mažinti darbo jėgos perteklių bei pritaikyti ją prie gamybos ir ekonominių pokyčių, tuo tarpu dideliame atleistų darbuotojų skaičiui buvo reikalinga pagalba susirandant naują darbą, tobulinant įgūdžius bei siekiant atstatyti staigų pajamų praradimą. Reaguodamos į šią situaciją, valdžios institucijos tobulino darbo teisės norminę bazę, steigė naujas užimtumo tarnybas, teikiančias pagalbą ieškantiems darbo asmenims. Buvo įdiegtos naujos darbo rinkos politikos priemonės, kuriomis buvo siekiama didinti darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybes bei sureguliuoti darbo rinkos pasiūlą ir paklausą.

Siekdamos konkuruoti pasaulinėse rinkose, naujųjų rinkos ekonomikos šalių įmonės buvo priverstos racionalizuoti gamybos (tame tarpe – ir darbo jėgos) kaštus greičiau reaguoti į rinkos pokyčius. Daugelis įmonių sumažino darbuotojų skaičių bei pradėjo plačiau naudoti terminuotas darbo sutartis, autorines sutartis ar netgi neformalų užimtumą be jokių sutarčių, kuomet dalis atlyginimo išmokama “vokeliuose”, siekiant išvengti mokesčių.

Esant tokiai situacijai (plintant lanksčioms užimtumo formoms, augant neformaliai užimtumui bei dėl to silpnėjant darbuotojų socialinei apsaugai), šalių Vyriausybės turėjo ne tik tobulinti esamą darbo teisės norminę bazę, bet ir ieškoti naujų, efektyvesnių pagalbos dirbantiems priemonių. Vis svaresnis vaidmuo šiame procese teko socialiniam dialogui tiek nacionaliniame, tiek įmonių lygmenyje. Šiuo metu svarbiausias uždavinys – rasti naują pusiausvyrą tarp lankstumo, taip reikalingo įmonėms, bei darbuotojų užimtumo ir pajamų saugumo darbuotojams, kas kartu prisidėtų ir prie nedarbo bei skurdo mažinimo šalyse.

Ši studija – TDO darbo rinkos lankstumo bei užimtumo saugumo tyrimų, tuo pat metu atliktų ir Bulgarijoje, Kroatijoje, Vengrijoje bei Lenkijoje, dalis. Be to, paraleliai buvo vykdomi ir artimiausiu metu pasirodysiantys du specializuoti tyrimai, atlikti keliose pasirinktose šalyse, kuriose buvo tiriama darbo apmokėjimo įtaka darbui ir saugumui bei darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo ličių lygybės aspektas.

Sandrine Cazes, Alena Nesporova

Padėka

TDO tarprejoninė tarnyba Budapešte ir TDO Ženevos Užimtumo strategijos skyrius dėkoja *Francis Wells* už kruopštų šio leidinio redagavimą bei *Aimery Chaigne* už viršelio puslapių kūrimą. Speciali padėka skiriama *Anna Farkas* už puikų sekretoriavimą vykdant šį projektą.

Turinys

| | |
|---|-------------|
| | <i>psl.</i> |
| Pratarmė..... | iii |
| Padėka | v |
| Santrauka | 1 |
| 1 skyrius: Įvadas | 5 |
| 2 skyrius: Pagrindinės Lietuvos darbo rinkos charakteristikos..... | 7 |
| 2.1 Demografinės tendencijos..... | 7 |
| 2.2 Užimtumo tendencijos | 7 |
| 2.3 Nedarbo lygis | 8 |
| 2.4 Bendro pobūdžio išvados bei ateities iššūkiai..... | 15 |
| 3 skyrius: Užimtumo lankstumas, saugumas ir stabilumas | 17 |
| 3.1 Teisinės bazės, reguliuojančios užimtumo saugumą, raida..... | 17 |
| 3.2 Darbo jėgos apyvartos bei darbo trukmės rodiklių analizė..... | 20 |
| 3.3 Lanksčių darbo formų plėtra..... | 24 |
| 4 skyrius: Darbo rinkos politika | 29 |
| 4.1 Bendra aktyvių ir pasyvių darbo rinkos politikos (DRP) priemonių apžvalga | 29 |
| 4.2 Aktyvios DRP priemonės | 30 |
| 4.3 Pasyvios DRP priemonės | 35 |
| 5 skyrius: Užimtumo socialinio saugumo ir darbo rinkos politikos tarpusavio sąveika..... | 39 |
| 6 skyrius: Reformos, darančios įtaką darbo rinkos lankstumui bei užimtumo saugumui | 45 |
| 6.1 Užimtumo apsaugos teisinis reguliavimas (UATR) | 45 |
| 6.2 UATR įgyvendinimas..... | 47 |
| 6.3 Papildoma apsauga per kolektyvines derybas..... | 48 |

| | |
|---|----|
| 6.4 Darbo rinkos institucijos ir politika | 48 |
| 6.5 Pajamų garantijos | 49 |
| 6.6 Reformų įtaka užimtumo bei nedarbo lygiui ir struktūrai | 50 |
| 7 skyrius: Išvados..... | 53 |
| Literatūra | 57 |
| Priedai | 61 |
| Teisės aktai, įtakoiantys užimtumo apsaugą..... | 83 |

Santrauka

Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo tyrimą Lietuvoje inicijavo Tarptautinė darbo organizacija bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Poreikis įvertinti esamą situaciją darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo požiūriu bei inicijuoti socialinių partnerių diskusijas šiuo klausimu kilo dėl būtinybės darbo rinkoje vykstančius pokyčius maksimaliai priartinti prie nuolat besikeičiančios verslo bei socialinės aplinkos.

Pati 'flexicurity' sąvoka apima du pagrindinius darbo rinkos aspektus – reikiamą užimtumo lankstumą įmonėms bei pakankamą saugumą darbuotojams. Kaip rodo Danijos, dažnai laikomos 'flexicurity' principo įgyvendinimo pavyzdžiu, patirtis, aukštas darbo rinkos lankstumo bei užimtumo saugumo lygis dažnai siejasi su tam tikrais valstybės, o tiksliau sakant – visų mokesčių mokėtojų, kaštais. (Tuo tarpu dabar daugelyje Europos šalių didesnė užimtumo saugumo našta tenka individualiam darbdaviui).

Ar Lietuvoje tikslinga siekti 'flexicurity' principo įgyvendinimo? Jei taip – kokiomis priemonėmis ir kieno sąskaita? Siekiant atsakyti į šiuos bei eilę kitų klausimų buvo parengta studija 'Darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas Lietuvoje'. Studiją sudaro šešios dalys; pirmos trys iš jų skirtos – faktinės Lietuvos darbo rinkos, užimtumo lankstumo, saugumo, stabilumo bei darbo rinkos politikos analizei; likusios trys – šių sričių tarpusavio sąveikos tyrimui, reformų, įtakančių darbo rinkos lankstumo bei užimtumo saugumo procesus, vertinimui.

Pagrindinės Lietuvos darbo rinkos charakteristikos. Visumoje išanalizavus pagrindines daugiau nei 10 (1991-2003) metų darbo rinkos procesų tendencijas Lietuvoje akivaizdu, jog 2002–2003 metai Lietuvos darbai buvo lemiamų pokyčių metais – šiuo laikotarpiu pasikeitė pagrindinės iki tol vyravusios Lietuvos darbo rinkos tendencijos: ėmė augti darbo jėgos paklausa, didėti užimtumas, mažėti tiek nedarbo lygis, tiek teritorinė jo diferenciacija. Lietuvoje sukuriama vis daugiau pastovių darbo vietų, teritorinėse darbo biržose kasmet užregistruojama po 132–137 tūkst. laisvų darbo vietų. 2003 metais užimtumo lygis Lietuvoje siekė 60,9%.

Nedarbo lygis, nors ir mažėja nuo 2002 metų, vis dar išlieka viena skaudžiausių Lietuvos socialinių ir ekonominių problemų. Apibendrinant studijoje atliktą Lietuvos darbo rinkos tendencijų analizę galima teigti, jog nors pastaruosiu metu ir įvyko visa eilė pokyčių, žemas vidinis teritorinis darbo jėgos mobilumas ir prasti prisitaikymo darbo rinkoje gebėjimai bei darbo rinkos nesubalansuotumas (profesijų pasiūlos ir paklausos kontekste) vis dar išliko būdingais Lietuvos darbo rinkos bruožais. Dėl santykiškai žemo darbo jėgos profesinio ir teritorinio mobilumo bei žemos ar neadekvačios darbo jėgos kvalifikacijos, Lietuvoje aktualia išlieka darbdavių aprūpinimo kvalifikuota darbo jėga problema, o laisvas darbo jėgos judėjimas bei darbo užmokesčio skirtumai tarp Lietuvos ir ES-15 šalių dar labiau skatina Lietuvos darbo rinkos nesubalansuotumą.

Užimtumo lankstumas, saugumas ir stabilumas. Studijoje išanalizavus pagrindines teisinės bazės, reguliuojančios užimtumo saugumą, vystymosi kryptis galima teigti, jog 1991–2003 metų laikotarpiu Lietuvoje iš esmės buvo sukurta nauja užimtumo apsaugos sistema ir buvo pereita nuo griežto valstybinio reglamentavimo prie tiesioginių darbdavių ir dirbančiųjų santykių. Nors šiuo metu galiojanti teisinė sistema užtikrina galimybes, tačiau galimybėms įgyvendinti dažnai nėra reikiamų sąlygų. Pagrindinės tokios situacijos priežastys – nepakankamas socialinio dialogo vaidmuo, aukštas nedarbo bei neoficialaus užimtumo lygis, nepakankamas darbuotojų informuotumas, žemas darbo rinkos politikos priemonių efektyvumas, užimtumui nepalanki mokesčių sistema ir t.t. Nors pastarąjį dešimtmetį vykčius užimtumo apsaugos teisinės bazės pokyčius galima charakterizuoti kaip laipsnišką liberalizacijos procesą, reikia paminėti, jog darbdavių nuomone, Lietuvoje galiojanti darbuotojų apsaugos sistema vis dar tebėra pernelyg griežta.

Studijoje analizuoti darbo rinkos mobilumo rodikliai parodė, jog darbo jėgos apyvarta Lietuvoje 2001–2003 metų laikotarpiu buvo pakankamai žema (šią situaciją galėjo lemti tas faktas, jog pagrindinė ūkio restuktūrizacija tiriamu laikotarpiu jau galėjo būti pasibaigusi), tuo tarpu tuo pat laikotarpiu užfiksuotas vidutinės darbo trukmės¹ rodiklis Lietuvoje dar buvo pakankamai žemas (lyginant su kitomis Europos šalimis). Darbe atlikta analizė parodė, jog 1998–2003 metų laikotarpis nepasižymėjo sparčia lanksčių užimtumo formų plėtra²; šiuo laikotarpiu didėjo tik laikinas (terminuotas) užimtumas. Pakankamai svairiu šalyje išliko ir neoficialus užimtumas.

Aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos priemonės. Kaip parodė tyrimo metu gauti rezultatai, bendras išlaidų darbo rinkos politikos priemonėms lygis Lietuvoje yra vienas žemiausių Europos šalių tarpe (šiuo rodikliu mes lenkiame tik Rusiją, Estiją ir Ukrainą). Antra vertus, Lietuvoje nuo 1991 metų nuolat auga tiek asmenų, dalyvaujančių aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse (DRPP), skaičius, tiek išlaidų šioms priemonėms lygis. Dar daugiau – Lietuva vienintelė pereinamosios ekonomikos šalių tarpe, kurioje (nuo 2002 metų) išlaidos aktyvioms DRPP viršija išlaidas pasyvioms DRPP. Pagrindinė pasyvi DRPP yra bedarbio pašalpa. Kaip parodė atliktas tyrimas, vidutinė bedarbio pašalpa Lietuvoje ne tik buvo apskritai maža (2003 metais sudarė apie 170 Lt per mėnesį), bet ir visu tiriamu laikotarpiu mažėjo lyginant su vidutiniu ir minimaliu darbo užmokesčiu. Be to, dėl gana griežtos bedarbio pašalpos skyrimo tvarkos, nuolat mažėjo ją gaunančiųjų bedarbių dalis (2003 bedarbio pašalpą tegavo ~12% darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių).

Užimtumo saugumo ir darbo rinkos politikos tarpusavio sąveika. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, jog užimtumo socialinis saugumas Lietuvoje tiriamu laikotarpiu pastebimai mažėjo. Ši mažėjimą lėmė tiek užimtumo apsaugą reguliuojančių teisės normų liberalizavimas bei visumoje žemas darbo jėgos organizacinis lygis, tiek bendros ūkio raidos tendencijos. Užimtumo saugumo sumažėjimą buvo siekiama kompensuoti darbo rinkos politikos priemonėmis, garantuojant darbą praradusiems asmenims lėšas pragyvenimui bei aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis padedant jiems reintegruoti į darbo rinką. Šiuo tikslu buvo sukurta nedarbo draudimo sistema bei pastoviai buvo didinama darbo rinkos profesinio mokymo kursų įvairovė ir jų kokybė, tobulinamas profesinis konsultavimas ir orientavimas, plėtojama darbo klubų veikla, nuo 2001 metų reguliariai pradėti vykdyti vietinių užimtumo iniciatyvų projektai, plėtojama darbo biržos internete

¹ Darbo trukmės rodiklis parodo, kaip ilgai darbuotojas dirba paskutinėje darbovietėje.

² Santykis samdomi darbuotojai-savarankiškai dirbantys-padedantys šeimos nariai išliko nepakitęs, užimtų ne visą darbo laiką dalis nežymiai sumažėjo, dirbančių keliuose darbovietėse skaičius nekito, t.t.

veikla ir t.t. Tačiau, kaip parodė atlikta pasyvių ir aktyvių DRPP analizė, šios priemonės užimtumo saugumo praradimą galėjo kompensuoti tik iš dalies.

Svarus neoficialaus užimtumo mastas, dirbančių pagal terminuotą ar autorines sutartis asmenų skaičiaus augimas bei didelė pakartotinai besiregistruojančių bedarbių dalis sukuria situaciją, kuomet į darbo biržą besikreipiantys asmenys vis mažiau patenkina bedarbio pašalpai gauti reikalingas sąlygas. Šių procesų pasėkoje mažėja tiek vidutinis bedarbio pašalpos lygis, tiek ir gaunančių bedarbio pašalpą bedarbių dalis, taigi – visumoje mažėja darbo netenkančių asmenų socialinės garantijos, kad leidžia teigti, jog *Lietuvoje tarp užimtumo apsaugos ir pasyvios darbo rinkos politikos yra “komplementarumas”*³ – kuo mažesnė užimtumo apsauga, tuo mažesnės socialinės saugumo garantijos (turimos omenyje pasyvios darbo rinkos politikos priemonės). Kalbant apie pasyvų nedarbančių asmenų rėmimą Lietuvoje, būtina paminėti ir skurdo/nedarbo spąstų problemą. Remiantis šios ataskaitos autorių atliktais skaičiavimais, asmenys, turintys žemą išsilavinimą ir todėl pretenduojantys į minimalų ar jam artimą darbo užmokestį bei auginantys du ar daugiau vaikų patenka (esant dabartinei socialinės apsaugos sistemai) į skurdo/nedarbo spąstus.

Visumoje mažėjant užimtumo garantijoms, Lietuvoje nepakankamai auga ir aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumas. Mūsų nuomone esminiai (nesant specialių tyrimų) aktyvių DRPP efektyvumą apibūdinantys rodikliai – ilgalaikių bedarbių dalis bendrame bedarbių skaičiuje, vidutinė nedarbo trukmė bei pakartotinai besiregistruojančių bedarbių dalis – Lietuvoje yra neigiami: ilgalaikiai bedarbiai Lietuvoje sudaro apie 30% visų TDB užsiregistravusių bedarbių bei apie 50% bedarbių, užfiksuotų DJT; vidutinės nedarbo trukmės rodiklis Lietuvoje nuolat auga, apie 70% per metus LDB besiregistruojančių bedarbių sudaro pakartotinai besiregistruojantys asmenys. Šie rodikliai leidžia daryti išvadą, jog aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurių tiek mastas, tiek lygis Lietuvoje pastoviai auga, nėra pakankamai efektyvios, kadangi didžioji dalis darbo biržoje registruojamų bedarbių galiausiai taip ir nesugeba pastoviai įsitraukti į darbo rinką. Taigi galima teigti, jog *Lietuvoje nėra “pusiausvyros”*⁴ tarp užimtumo socialinės apsaugos ir aktyvių DRP priemonių. Kaip parodė atlikta aktyvių DRPP analizė, šios priemonės iš esmės nėra pakankamai pritaikytos aukštesnę kvalifikaciją/išsilavinimą turintiems asmenims, o žemesnės kvalifikacijos/išsilavinimo nedirbantiems asmenims neužtikrina nuolatinio sugrįžimo į darbo rinką. Taigi – aktyvios DRPP nekompensoja užimtumo saugumo sumažėjimo darbo rinkoje.

Esant tokiai situacijai vargu ar galima tikėtis gero ryšio tarp užimtumo socialinio saugumo ir darbo rinkos politikos šalyje. Ši problema turėtų būti sprendžiama kompleksiskai: tobulinant darbo apmokėjimo sąlygas bei darbo santykius ir plėtojant Lietuvos darbo biržos paslaugas, tačiau lygiagrečiai būtina tobulinti DRP priemonių efektyvumą, užtikrinant nuolatinį bedarbių įsidarbinimą ir didinant jų įsidarbinimo galimybes. Antra vertus aukštesnė, su buvusiu darbo užmokesčiu susieta nedarbo draudimo išmoka taip pat turėtų pasitarnauti kaip užimtumo saugumo sumažėjimą kompensuojantis veiksnys. Tačiau, kalbant apie užimtumo saugumą Lietuvoje, reikia pažymėti, jog darbo biržos teikiamos paslaugos bei priemonės atlieka tik antrinį vaidmenį gyventojų užimtumo bei jo saugumo kontekste.

³ “Komplementarumas” (angl. *complementarity*) čia reiškia, kad kuo mažesnis darbuotojų užimtumo saugumas, tuo mažesnės socialinės garantijos yra užtikrinamos, t.y. kuo mažiau dirbantysis yra apsaugotas darbo rinkoje (pavyzdžiui, dirba pagal terminuotą darbo sutartį ar “pagal žodinį susitarimą” su darbdaviu, dalį savo atlyginimo gauna “vokelyje” ir pan.), tuo mažesnė tikimybė, kad jis gaus (ar gaus didesnę) bedarbio pašalpą.

⁴ “Pusiausvyra” (angl. *trade-off*) čia reiškia, kad prarandant vieną vertybę yra gaunama kita; arba, mažėjant vienos vertybės kiekiui, didėja kitos.

Pagrindinis dėmesys, mūsų nuomone, Lietuvoje turėtų būti skiriamas užimtumo socialinio saugumo schemų plėtrai. Svarbiausiu veiksniu čia turėtų tapti socialinio dialogo plėtra mikro (įmonės) lygmenyje, ką, beje, numato ir Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas. Galima tikėtis, jog augantis kvalifikuotų darbininkų trūkumas ir atitinkamai – darbo jėgos vertės augimas sudarys gerą pagrindą ir socialinio dialogo plėtrai šalyje. Situaciją šiuo požiūriu galėtų pagerinti šakinių kolektyvinių sutarčių pasirašymas (tyrimo metu Lietuvoje nebuvo užfiksuota nė vienos šakinės kolektyvinės sutarties). Nepakankamas socialinis dialogas Lietuvoje apriboja užimtumo apsaugos teisinį reguliavimą. Darbo kodekse apytiksliai 40 straipsnių yra įrašyta „*nustatoma kolektyvinėse sutartyse*“. Turint omenyje faktą, jog skirtingais vertinimais, tik 10–15% šalies dirbančiųjų yra aprėpti kolektyvinėmis sutartimis, galima teigti, kad dalis Darbo kodekso nuostatų praktikoje iš esmės neveikia.

Ateities perspektyvos ir iššūkiai. Apibendrinant studijoje išdėstyta medžiagą galima daryti išvadą, jog Lietuvos darbo rinkai visumoje nėra būdingas nei aukštas lankstumo, nei aukštas užimtumo socialinio saugumo ar pajamų garantijų lygis. Tačiau ateityje situacija turėtų keistis. Visų pirma tai susiję su sparčiai kintančia ekonomine aplinka.

2002 metais prasidėjęs ir tebesitęsiantis ekonomikos augimas, lydintas laisvo darbo jėgos judėjimo principo įgyvendinimo daro ir darys tiesioginę įtaką darbo rinkai bei darbo santykiams. Užimtumo lankstumo didėjimas iš vienos pusės bei užimtumo ir pajamų garantijų didėjimas – iš kitos, tikėtina, duos naują impulsą socialinio dialogo plėtrai. Užimtumo bei darbo rinkos politiką vykdančios institucijos šalyje turėtų būti pasirengusios šiems pokyčiams, kad spartėjantis ekonomikos augimas atneštų naudą visoms pusėms – tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, tiek ir valstybei. Tuo tarpu šiuo metu vykdoma darbo rinkos politika dar nepakankamai atitinka naujus Lietuvos darbo rinkos dalyvių reikalavimus bei socialinės ekonominės situacijos pokyčius. Šie darbo rinkos politikos netobulumai, Autorių nuomone, paaiškinami pereinamo laikotarpio specifika, kuomet darbo rinka pastoviai formavosi (nuo 1991 metų) perteklinės darbo jėgos fone ir darbdaviai nesusidurdavo (iki 2002 metų) su darbuotojų trūkumo problema.

Atsižvelgiant į naujai besiformuojančias socialines ekonomines sąlygas Lietuvai įstojus į ES, reikia pabrėžti, kad pastarųjų metų ekonomikos augimas bei laisvas darbo jėgos judėjimas sudaro ypatingai palankias sąlygas naujam ‘flexicurity’ – užimtumo lankstumo bei darbuotojų saugumo derinio – etapui, kas neišvengiamai prisidėtų prie šalies ekonomikos bei žmoniškųjų išteklių plėtros. Modernioje visuomenėje tik bendros ir kryptingos pastangos gali užtikrinti visuomeniškai naudingus rezultatus ir garantuoti stabilią visuomenės raidą.

1 skyrius

Ivadas

Lietuvoje, kaip ir kitose buvusiose TSRS respublikose, žlugus sovietinei santvarkai vyko milžiniški politiniai, ekonominiai bei socialiniai pokyčiai, tiesiogiai įtakoję ir šalies darbo rinką, darbo santykius bei gyventojų užimtumą. Dėl šių pokyčių keitėsi teisinė darbo santykių aplinka, kūrėsi naujos darbo rinkos institucijos. Visumoje situacija Lietuvoje daugeliu aspektų buvo panaši į kitų postsovietinių šalių situaciją.

Dėl ekonominių transformacijų bei paraleliai vykusios darbo santykių liberalizacijos šalyje mažėjo gyventojų užimtumas bei silpnėjo socialinė darbuotojų apsauga. Nežiūrint vykusios darbo santykių liberalizacijos procesų, darbdavių atstovai visumoje nėra patenkinti esama padėtimi bei dažnai akcentuoja nepakankamą Lietuvos verslo konkurencingumą užsienio šalių atžvelgiu. Šiame kontekste taip pat reikėtų paminėti vieną specifinį Lietuvos bruožą – santykiškai žemą darbuotojų organizacinį lygį (Lietuva užima vieną paskutiniųjų vietų Europoje pagal profesinių sąjungų tankį bei darbuotojų aprėpimą kolektyvinėmis sutartimis).

Pagrindinis šioje studijoje naudotų duomenų šaltinis – Statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės Darbo jėgos tyrimai (DJT). Nors DJT Lietuvoje pradėti 1994, tarpusavyje palyginami duomenys prieinami tik nuo 1998 metų, o kai kurie rodikliai pradėti kaupti tik nuo 2000 metų. Kadangi santykiškai trumpa duomenų eilutė gali sumažinti kai kurių tyrimo metu nustatytų dėsningumų patikimumą, darbe labiau akcentuojama ne tiek procesų kitimo kiekybinė išraiška, kiek bendros tendencijos darbo rinkos lankstumo bei užimtumo saugumo kontekste.

Kaip parodė tyrimo metu atlikta darbo rinkos srautų bei vidutinės darbo trukmės rodiklių analizė, Lietuvos darbo rinkos visumoje negalima vadinti paslankia ar dinamiška (netgi atvirkščiai – ji galėtų būti laikoma labiau stagnacine). Antra vertus kai kurie rodikliai apibūdinantys darbo rinkos lankstumą (pavyzdžiui, laikinas/ terminuotas užimtumas) Lietuvoje tiriamu laikotarpiu augo.

Užimtumo teisinės aplinkos pokyčius, vykusius Lietuvoje tiriamu laikotarpiu, galima apibūdinti kaip laipsnišką darbo santykių liberalizacijos procesą. 2002 metais priėmus Lietuvoje naująjį Darbo kodeksą (Kodeksas įsigaliojo 2003 01 01), ženkli darbo santykių reguliavimo dalis buvo perkelta į vietos/įmonės lygį (tapo socialinių partnerių susitarimo reikalu). Tačiau, turint omenyje minėtą žemą darbuotojų organizacinį lygį, daugelis Darbo kodekso nuostatų praktikoje nėra įgyvendinamos, o darbdavys dažnai tampa pagrindiniu subjektu lemiančiu darbo santykių pobūdį.

Antra vertus, kaip jau buvo minėta, darbdavių netenkina esama padėtis; jų nuomone užimtumo apsauga Lietuvoje išlieka pernelyg didelė, apribojimai – pernelyg griežti.

Kalbant apie socialinę darbuotojų apsaugą bei jos sąsają su darbo rinka, reikia pažymėti, jog užimtumo saugumo mažėjimas nėra pakankamai kompensuojamas nei Lietuvoje taikomomis aktyviomis bei pasyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis, nei socialinės apsaugos sistema. Bedarbio pašalpa bei socialinės paramos išmokos užtikrina tik santykiškai žemą pragyvenimo lygį, o aktyvios darbo rinkos politikos priemonės nepakankamai skatina darbo netekusių asmenų žmogiškąją plėtrą bei jų grįžimą į aktyvų užimtumą. Be to atliktas tyrimas parodė, kad Lietuvoje egzistuoja komplementarumas¹ tarp užimtumo saugumo ir pasyvių darbo rinkos politikos priemonių bei nėra aiškaus ryšio tarp užimtumo saugumo ir aktyvių darbo rinkos politikos priemonių.

Apibendrinant aukščiau pateiktas išvadas, galima teigti, jog šalyje vykę ekonominiai bei darbo rinkos pokyčiai darė daugiau neigiamą įtaką santykiui “užimtumo saugumas – darbo rinkos politika”, ko pasėkoje verslui nebuvo užtikrintas reikiamas lankstumas, o darbuotojams – pakankamas socialinis saugumas. Šis disbalansas tapo dar labiau akivaizdus po 2004 metų gegužės 1d., kuomet ženkliai padidėjo darbo jėgos teritorinis mobilumas.

Nauja ekonominė bei politinė situacija neabejotinai įtakos esamą padėtį bei skatins socialinio dialogo, vieno svarbiausių elementų siekiant darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo, plėtrą.

Politikai, atsakingi už socialinės bei užimtumo politikos plėtrą šalyje, darbo rinkos institucijos bei patys darbo rinkos dalyviai neišvengiamai turės prisitaikyti prie pasikeitusios aplinkos. Valstybinės institucijos turėtų kurti socialinei partnerystei palankią bei ją skatinančią aplinką. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės turėtų būti mažiau “socialiai” orientuotos, o labiau nukreiptos į konkrečių užimtumo gebėjimų plėtojimą, nedarbingo asmens įsidarbinimui būtinų įgūdžių bei kvalifikacijos suteikimą. Socialiniai partneriai turėtų iš esmės keisti požiūrį į kits kitą – pereinant nuo dažnai dar juntamos priešpriešos prie tarpusavio bendradarbiavimo bei partnerystės; darbdaviai visomis išgalėmis (finansinėmis, kvalifikacijos tobulinimo, karjeros galimybių ir pan.) turėtų prisidėti prie darbuotojų lojalumo ugdymo. Antra vertus darbuotojai turėtų būti pasirengę prisitaikyti prie nuolat besikeičiančios aplinkos bei užtikrinti galimai aukštesnio lygio, kvalifikuotą darbą.

Stabilus šalies ekonominis augimas, vidutinio bei minimalaus darbo užmokesčio lygio kilimas – ne mažiau svarbūs veiksniai siekiant lanksčios darbo rinkos bei užimtumo saugumo. Skurdo/nedarbo spąstų problema, būdinga Lietuvai, neskatina žemą kvalifikaciją turinčių asmenų (ypač – auginančių vaikus) įsijungti į darbo rinką bei prisideda prie neoficialaus užimtumo/nelegalaus darbo egzistavimo šalyje. Reikia paminėti, jog sprendama šias problema Lietuvos Respublikos Vyriausybė skatina minimalaus darbo užmokesčio augimą, didina neapmokestinamąjį pajamų dydį, rengiasi mažinti gyventojų pajamų mokesčių. “Pridėtinės vertės mokesčio” bei “Gyventojų pajamų mokesčio” įstatymuose numatytos esminės lengvatos savarankiškai dirbantiems asmenims. Įvairiomis priemonėmis yra skatinama smulkaus bei vidutinio verslo plėtra, kuriamas verslo inkubatorių bei verslo informacijos centrų tinklas. Visos aukščiau išvardintos ir visa eilė čia nepaminėtų, bet diegiamų priemonių turėtų ne tik skatinti užimtumo plėtros galimybes, bet ir prisidėti prie užimtumo lankstumo bei įvairovės didinimo.

¹ “Komplementarumas” (angl. complementarity) čia reiškia, kad kuo mažesnis darbuotojų užimtumo saugumas, tuo mažesnės socialinės garantijos yra užtikrinamos, t.y. kuo mažiau dirbantysis yra apsaugotas darbo rinkoje (pavyzdžiui, dirba pagal terminuotą darbo sutartį ar “pagal žodinį susitarimą” su darbdaviu, dalį savo atlyginimo gauna “vokelyje” ir pan.), tuo mažesnė tikimybė, kad jis gaus (ar gaus didesnę) bedarbio pašalpą.

2 skyrius

Pagrindinės Lietuvos darbo rinkos charakteristikos

2.1 Demografinės tendencijos

Lietuvoje vyko ir tebevyksta spartūs demografiniai pokyčiai. Mažėjant gimstamumo lygiui šalyje bei esant santykiškai didelei emigracijai, Lietuvos gyventojų skaičius nuolat mažėja. 2004 metų pradžioje Lietuvoje buvo 3,45 milijonai gyventojų, o Statistikos departamento prognozuojamas gyventojų skaičius Lietuvoje 2010 metais turėtų sudaryti 3,32 mln., 2020 – 3,24 mln.

2004 metų pradžioje pagrindinę (66,7%) Lietuvos gyventojų dalį sudarė miesto gyventojai; darbingo amžiaus gyventojai sudarė 64% miesto ir 56% kaimo gyventojų.

Mažėjantis gimstamumas bei ilgėjanti gyventojų amžiaus trukmė lemia Lietuvos gyventojų senėjimą. 2003 metais pensinio amžiaus gyventojai Lietuvoje sudarė apie 20,2% visų šalies gyventojų. Miestuose 60 metų ir vyresni gyventojai sudaro 18,5%, kaimuose – 23,8% visų gyventojų. Remiantis Lietuvos statistikos departamento prognozėmis 2030 metais apie 27% visų šalies gyventojų sudarys vyresni nei 60 metų asmenys.

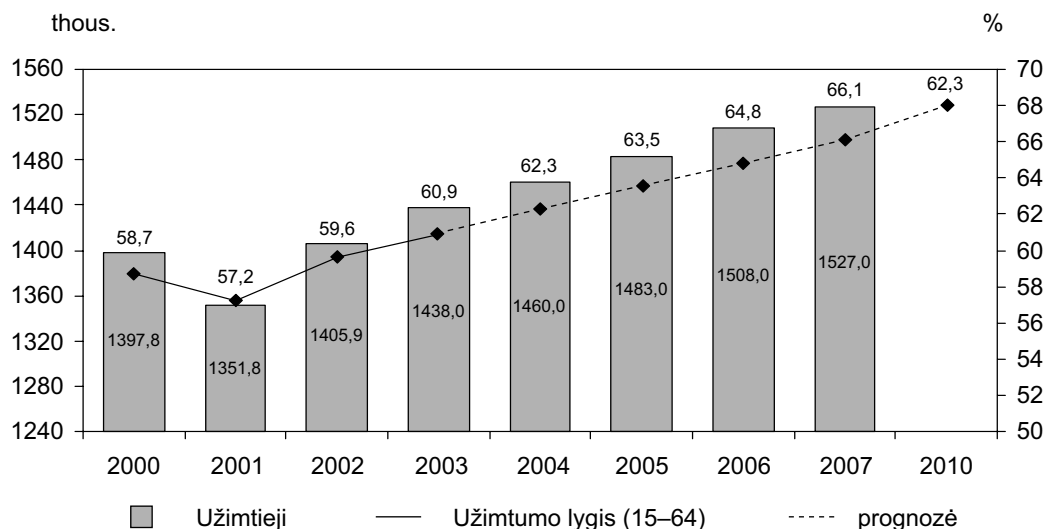
2.2 Užimtumo tendencijos

Bendro pobūdžio informacija. Pastaraisiais metais stebimas Lietuvos ekonominis augimas neabejotinai daro teigiamą įtaką gyventojų užimtumui. Pastaruoju metu nuolat gerėja daugelis darbo rinkos rodiklių: auga darbo jėgos paklausa, didėja užimtumas, mažėja tiek nedaro lygis, tiek teritorinė jo diferenciacija.

Lietuvoje sukuriama vis daugiau pastovaus darbo vietų. Lietuvos Darbo biržos duomenimis, teritorinėse darbo biržose kasmet užregistruojama po 132–137 laisvas darbo vietas. 2003 metais Lietuvoje buvo 1438 tūkst. užimtų gyventojų; pusę iš jų sudarė moterys. Lyginant su 2001 metais šis rodiklis išaugo 6,4%

Užimtumo lygio rodiklis Lietuvoje nuolat auga. 2003 metais užimtumo lygis Lietuvoje siekė 60,9% (žr. 1 pav.).

1 pav. Užimtųjų skaičius ir užimtumo lygis (15–64 metų amžiaus gyventojų) Lietuvoje 2000–2010 metais



Užimtumo lygis pagal amžių. Užimtumo lygis skirtingose gyventojų grupėse skiriasi. Vyrų ir moterų užimtumo lygis 2003 metais atitinkamai siekė 63,7% ir 58,4%, jaunimo (15–24 metų amžiaus asmenų) užimtumo lygis Lietuvoje nuolat mažėja; 2003 metais jis sudarė 22,6% (Jaunimo užimtumo lygio mažėjimo tendencija iš dalies gali būti aiškinama nuolat didėjančiu studijuojančio jaunimo skaičiumi: Lietuvos Statistikos departamento duomenimis, mokinių ir studentų skaičius, tenkantis 10000 gyventojų 1990–2003 metų laikotarpiu išaugo 27%, universitetus baigusių studentų skaičius per pastarąjį dešimtmetį padvigubėjo). Atvirkščiai, 25–54 metų amžiaus asmenų užimtumo lygis Lietuvoje auga: jis padidėjo nuo 75% 2001 iki 78,8% 2003 metais. Vyresnio (55–64 metų) amžiaus asmenų užimtumas taip pat didėja; 2003 metais užimtumo lygis šioje amžiaus grupėje siekė 44,5%

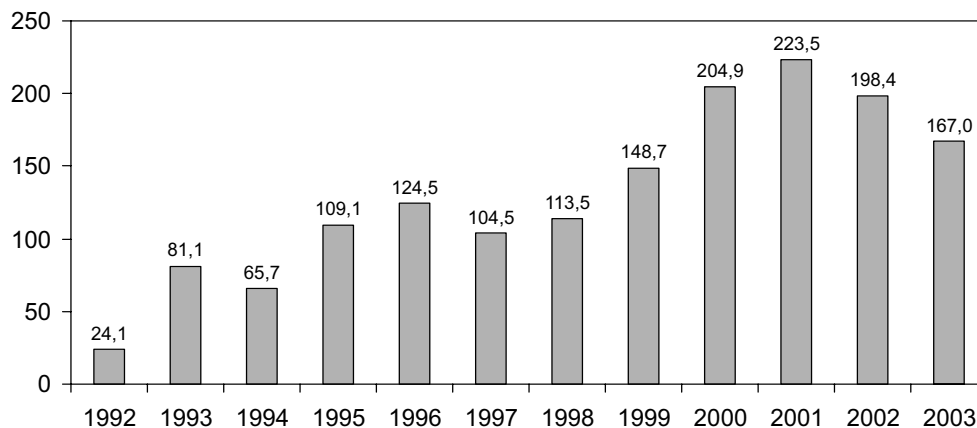
Užimtumas pagal ekonomines veiklas. 2003 metais 54% visų užimtųjų Lietuvoje dirbo paslaugų sektoriuje, 28,1% – pramonėje ir statyboje, 17,9% – žemės ūkyje, medžioklėje, miškininkystėje ir žuvininkystėje. Skirtinguose sektoriuose skirtingai pasiskirstę užimtieji vyrai ir moterys. 2003 metais valstybiniame sektoriuje dirbo 1,8 karto daugiau moterų nei vyrų, privačiame – 1,3 karto daugiau vyrų nei moterų. Švietimo sektorius, kuriame moterys sudaro apie 80% visų užimtųjų, išlieka pagrindiniu “moterų” sektoriumi šalyje. Vyrų vyrauja tokiuose ekonomikos sektoriuose kaip viešasis administravimas ir krašto apsauga, privalomasis socialinis draudimas bei transporto ir ryšių sektoriai.

2.3 Nedarbo lygis

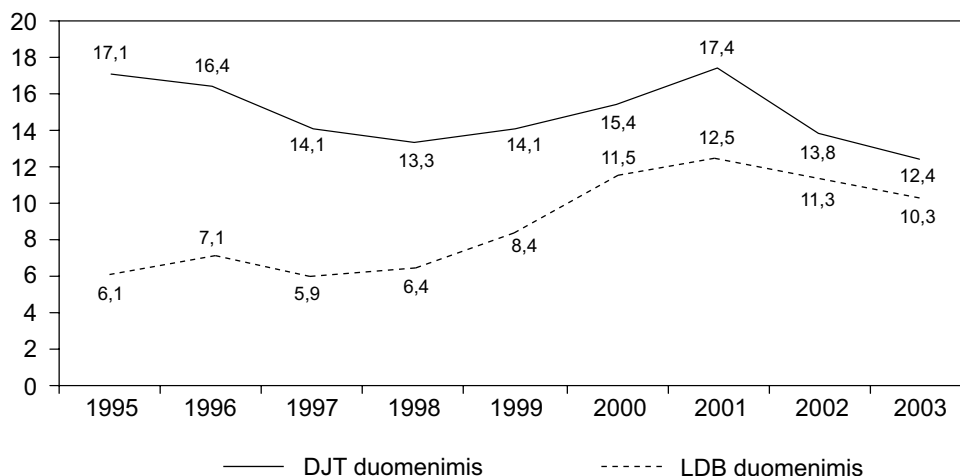
Lietuvai pereinant nuo planinės prie rinkos ekonomikos, šalis patyrė ženklų ekonominį nuosmukį, pasireiškusi sparčiu gyventojų užimtumo lygio mažėjimu bei nedarbo augimu.

2001 metais Lietuvoje buvo užfiksuotas didžiausias per visą nepriklausomybės laikotarpį bedarbių skaičius (žr. 2 pav.). tais pačiais metais buvo užfiksuotas ir aukščiausias nedarbo lygis šalyje (žr. 3 pav.).

2 pav. Užsiregistravę darbo biržoje asmenys Lietuvoje 1992–2003 metais (tūkst., LDB duomenimis)



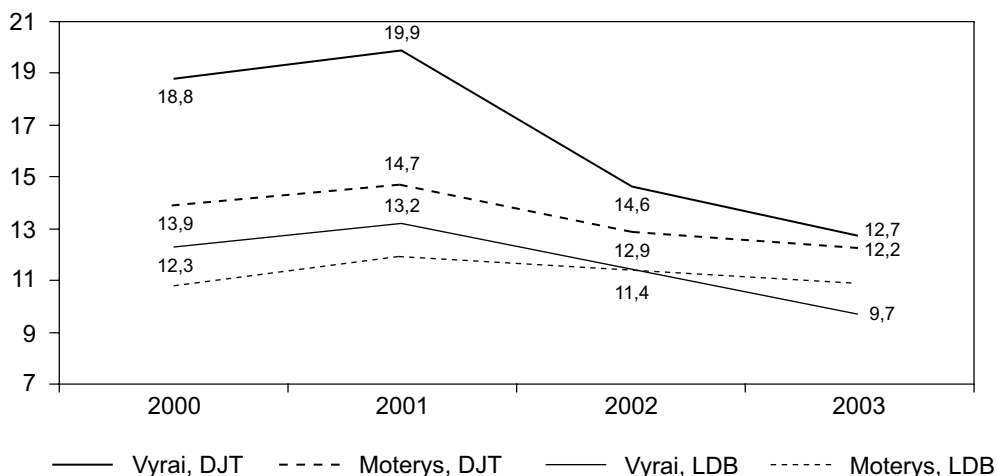
3 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje 1995–2003 metais (vidutiniai metiniai duomenys,%)



Nors nedarbo lygis Lietuvoje mažėja nuo 2002 metų, jis vis dar išlieka pakankamai aukštas (2003 metais nedarbo lygis Lietuvoje sudarė 10,3% Lietuvos darbo biržos duomenimis ir 12,4% DJT duomenimis, kas reiškia, jog tuo metu kas dešimtas ekonomiškai aktyvus Lietuvoje gyventojas neturėjo darbo). Taigi nedarbas vis dar išlieka viena skaudžiausių Lietuvos socialinių ir ekonominių problemų.

Vyrų ir moterų nedarbas. Tradiciškai vyrų nedarbo lygis Lietuvoje yra aukštesnis nei moterų, tačiau pastaraisiais metais stebima šių skirtumų mažėjimo tendencija; LDB duomenimis 2003 metais pirmą kartą per pastarąjį dešimtmetį moterų nedarbo lygis viršijo vyrų nedarbo lygį (žr. 4 pav.).

4 pav. Vyrų ir moterų nedarbo lygis Lietuvoje 2000–2003 metais (vidutiniai metiniai duomenys,% nuo darbo jėgos)



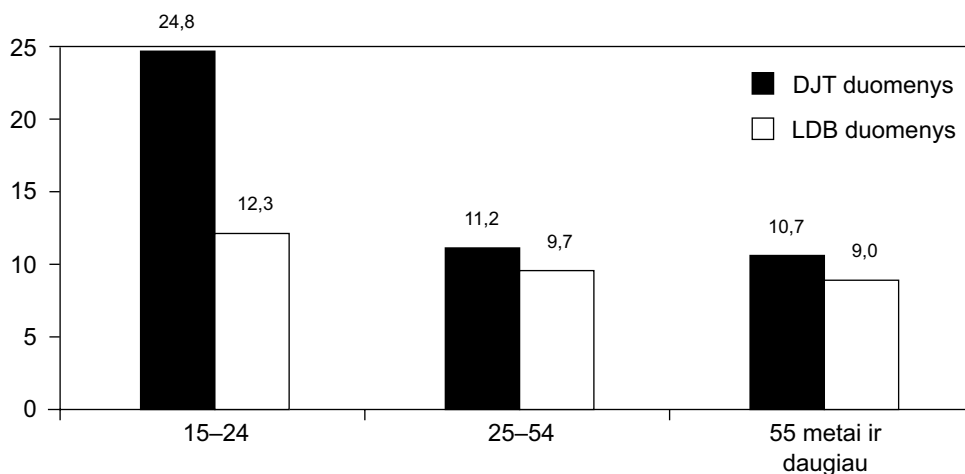
Pastarųjų metų tendencijas galima paaiškinti tuo, kad šalies ekonominis augimas buvo palankesnis dirbantiems tradiciškai “vyriškose” ekonominėse veiklose – statyboje, energetikos sektoriuje, pramonėje, transporte ir kt.

Iš dalies šias tendencijas galima būtų paaiškinti ir tuo, kad dažnai asmenys darbo biržoje registruojasi tikslu gauti socialines išmokas. Moterys (ypač – turinčios žemesnę kvalifikacinį lygį), auginančios vaikus dažniau nei vyrai patenka į skurdo spąstus ir dažnai yra linkusios gyventi iš socialinių pašalpų nei dirbti žemai apmokamus darbus.

Antra vertus aukščiau minėtos tendencijos iš dalies galėtų būti siejamos su vyrams labiau būdingu neoficialiu užimtumu.

Nedarbas skirtingose amžiaus grupėse. Lietuvoje egzistuoja ryškūs nedarbo lygio skirtumai skirtingose amžiaus grupėse (žr. 5 pav.).

5 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje 2003 metais skirtingose amžiaus grupėse (DJT ir LDB² duomenimis,% nuo darbo jėgos)



² Autorių skaičiavimai, atlikti naudojant LDB duomenis.

Tiek DJT, tiek LDB duomenimis jaunimo nedarbo lygis gerokai viršija vidutinį nedarbo lygį šalyje (žr. 3 ir 5 pav.). Didžiausia jaunimo nedarbo problema, autorių nuomone, yra tai, kad apie 50% teritorinėse darbo biržose užsiregistravusio jaunimo neturi profesinio išsilavinimo.

Nuo 2002 metų, kuomet Lietuvoje atsirado priešpensinio amžiaus (2 metai iki senatvės pensijos skyrimo laikotarpio)³ bedarbių pašalpos, šiai amžiaus grupei priskiriamų bedarbių skaičius išaugo 15-20% Nors, antra vertus nereikia pamiršti ir to fakto, kad šiai amžiaus grupei priskiriami bedarbiai turėjo didelių sunkumų integruojantis į darbo rinką jau nuo 1995 metų.

Skirtingų tautybių asmenų nedarbo lygis. 2001 metų gyventojų surašymo duomenimis, gyventojų daugiatautiškumo požiūriu Lietuva yra gana homogeniška šalis: lietuviai sudaro 83,4%, lenkai – 6,7%, rusai – 6,3% visų šalies gyventojų. Kitų tautybių asmenys (baltarusiai, ukrainiečiai, žydai, vokiečiai, totoriai ir kt.) 2001 metais sudarė mažiau nei 4% šalies gyventojų.

83,4% visos darbo jėgos taip pat sudaro lietuviai, tuo tarpu rusai ir lenkai – atitinkamai 6,9 ir 7,8%, kitų tautybių – 2,5% Lietuvoje sukurta teisinė sistema tvirtai saugo nacionalinių mažumų teises darbo rinkoje.

Tautinių mažumų jaunimui sudaromos sąlygos mokytis lietuvių kalbos bei kartu – savo gimtosios kalbos, tokiu būdu apsaugant jų nacionalinį identitetą. Tačiau vis tik gana ženklios tautinių mažumų suaugusiųjų dalies lietuvių kalbos žinios nėra patenkinamos, jų turimas išsilavinimas bei profesiniai įgūdžiai gana žemi, todėl jie yra blogiau pasirengę konkuruoti darbo rinkoje, nei tautinės daugumos atstovai.

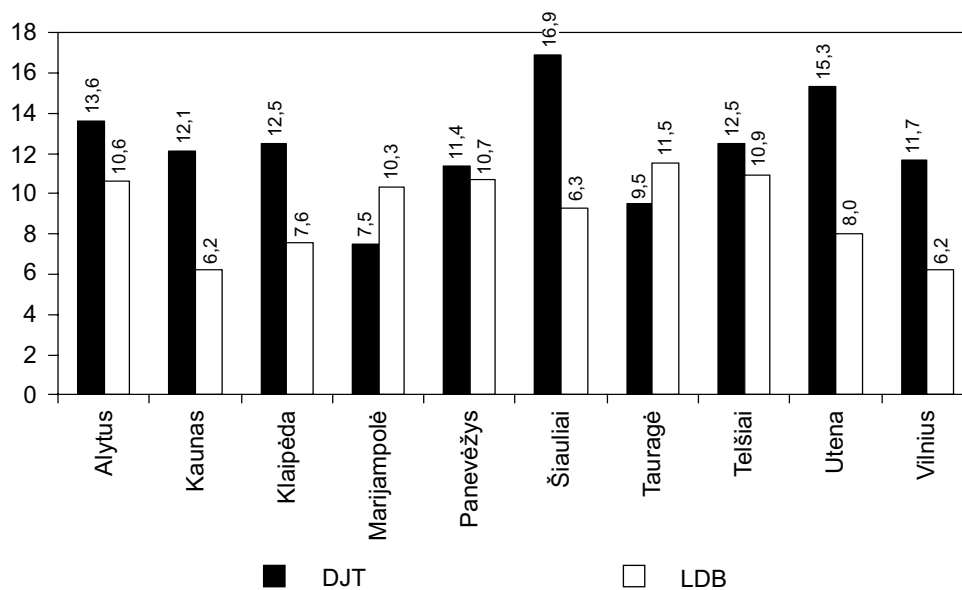
Statistikos departamento 2002 metais atlikto Gyventojų užimtumo tyrimo duomenimis, tautinių mažumų nedarbo lygis buvo aukštesnis nei vidutinis nedarbo lygis šalyje. Jei vidutinis nedarbo lygis šalyje 2002 metais sudarė 13,8%, tai lietuvių tarpe šis rodiklis siekė 12,8%, rusų – 20,3%, lenkų – 17,8%, kitų tautinių mažumų – 17,4% šiuos skirtumus iš dalies galėjo nulemti ir tas faktas, kad ne lietuvių tautybės asmenys dažniau koncentruojasi mažiau ekonomiškai išsivysčiusiuose šalies regionuose, kuriuose bendras gyventojų ekonominio aktyvumo lygis yra žemesnis.

Nedarbas pagal apskritis. DJT duomenimis 1998–2001 metais nedarbo lygis augo visose šalies apskrityse, tuo tarpu 2002–2003 metų laikotarpiu ėmė ženkliai mažėti kol pasiekė 12,4% ribą. Sparčiausiai nedarbo lygis mažėjo didžiuosiuose šalies miestuose – Vilniuje, Šiauliuose, Panevėžyje.

Nepaisant to, kad visose apskrityse nedarbo lygio kitimo tendencijos yra panašios, nedarbo lygio skirtumai skirtingose apskrityse yra gana ženkliūs (žr. 6 pav.)

³ Vyrų pensinis amžius Lietuvoje yra 62 metai ir 6 mėn.; moterų pensinis amžius 2004 metais buvo 59 metai, 2005 – 59 metai ir 6 mėn., nuo 2006 metų moterų pensinis amžius Lietuvoje sudarys 60 metų.

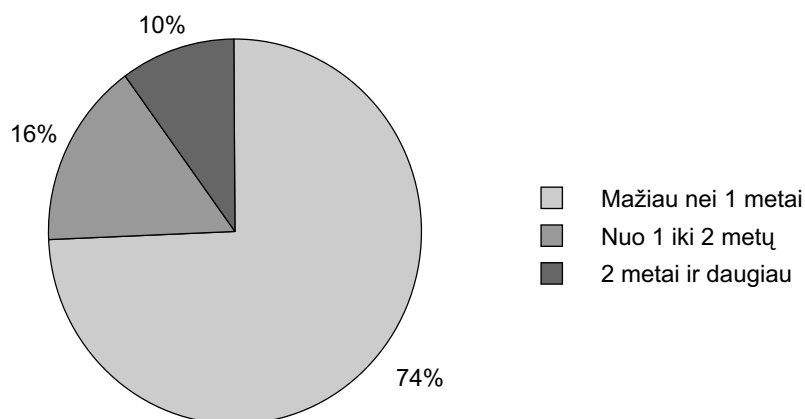
6 pav. Nedarbo lygis Lietuvos apskrityse 2003 metais (proc., DJT ir LDB duomenimis⁴)



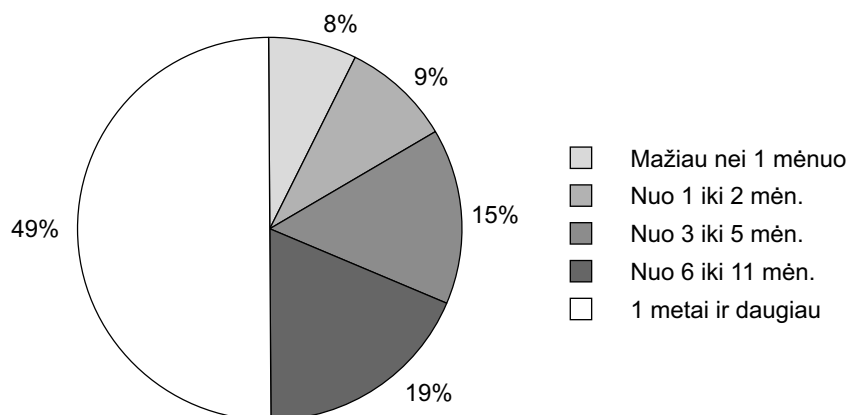
Čia būtina paminėti, kad LDB duomenimis nedarbo lygio diferenciacija atskirose (miestų ir rajonų) savivaldybėse dar didesnė. 2003 metais nedarbo lygis Lietuvos savivaldybėse svyravo nuo 5% Vilniaus mieste ir Trakų rajone iki 22% Druskininkuose bei 20% Mažeikių rajone. Tačiau kaip ir apskričių, taip ir savivaldybių atveju pastaraisiais metais nedarbo lygis sumažėjo visose savivaldybėse.

Bedarbiai pagal nedarbo trukmę. LDB duomenimis 2003 metais apytiksliai ketvirtadalis bedarbių darbo neturėjo 1 metus ir ilgiau (žr. 7 pav.), tuo tarpu DJT duomenimis tokie bedarbiai sudarė apie pusę visų bedarbių (žr. 8 pav.).

7 pav. Bedarbiai pagal nedarbo trukmę Lietuvoje 2003 metais (proc., LDB duomenimis)



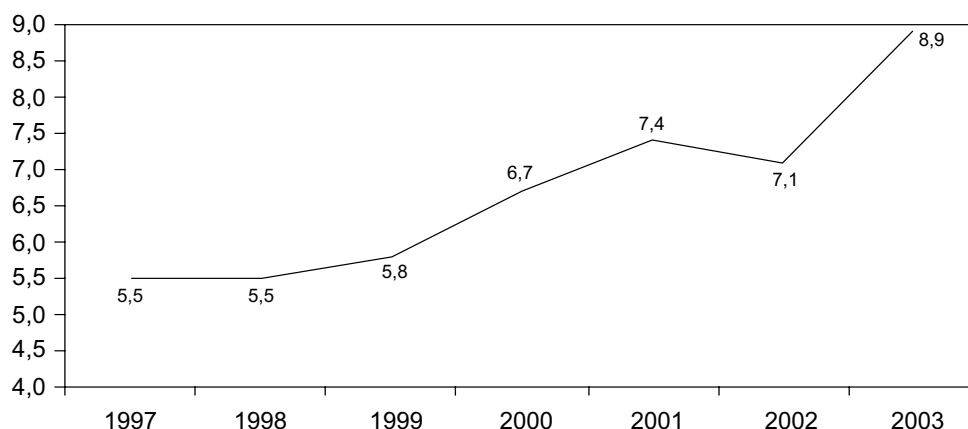
⁴ Iš paveiksle pateiktų duomenų apie nedarbo lygį Lietuvos apskrityse matyti, jog skirtumai tarp skirtingų duomenų šaltinių didesni (DJT duomenimis nedarbo lygis yra didesnis už nedarbo lygį LDB duomenimis) tose apskrityse, kuriose vyrauja ne žemės ūkio sektorius (didžiausi skirtumai buvo stebimi Kauno, Vilniaus, Šiaulių bei Utenos apskrityse). Šis fenomenas galėtų būti aiškinamas remiantis vadinamuoju “žemės” faktoriumi, kuomet asmenys, užsiimanys tam tikra žemės ūkio veikla nepriskiria savęs bedarbiams. Tačiau mes neturime pakankamai įrodymų, kad patvirtintume ar paneigtume šią prielaidą.

8 pav. Bedarbiai pagal nedarbo trukmę Lietuvoje 2003 metais (proc., DJT duomenimis)

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų paveikslų, DJT fiksuojamas ženkliai didesnis ilgalaikio nedarbo lygis, kas reiškia, jog didelė dalis rinkoje nepaklausių bedarbių, nesitikinčių rasti darbo, tiesiog nesikreipia į teritorines darbo biržas.

Kartu reikia pažymėti, jog augant šalies ekonomikai bei mažėjant vidutiniam nedarbo lygiui šalyje, ilgalaikių bedarbių dalis bendrame bedarbių skaičiuje mažėja. DJT duomenimis 2002 metais ilgalaikiai bedarbiai sudarė apie 55%, tuo tarpu 2003 – jau 50% visų bedarbių; LDB duomenimis – atitinkamai 32 ir 26% (žr. 1 priedą). Atkreiptinas dėmesys į tai, jog 2002–2003 metų laikotarpiu ilgalaikių bedarbių dalis LDB duomenimis mažėjo sparčiau nei DJT duomenimis, kas patvirtina aukščiau padaryta prielaidą apie rinkoje nepaklausių bedarbius.

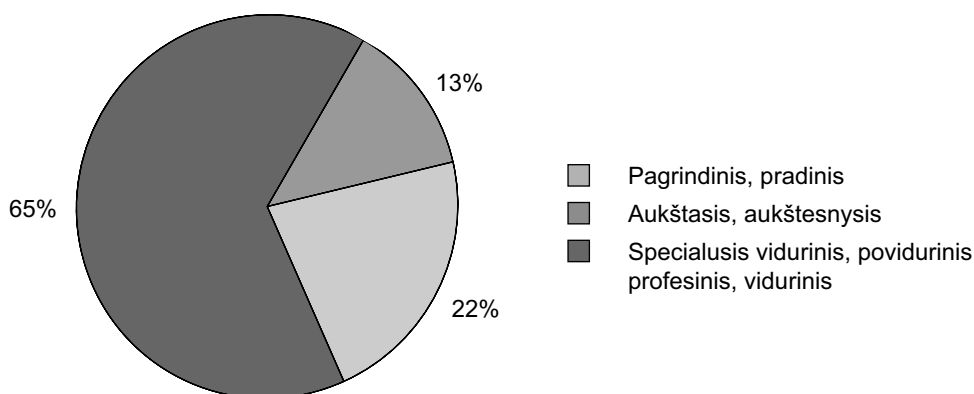
Antra vertus, kalbant apie bedarbių pasiskirstymą pagal nedarbo trukmę, būtina paminėti vidutinės nedarbo trukmės rodiklį (žr. 9 pav.).

9 pav. Vidutinė nedarbo trukmė Lietuvoje (mėnesiais, LDB duomenimis)

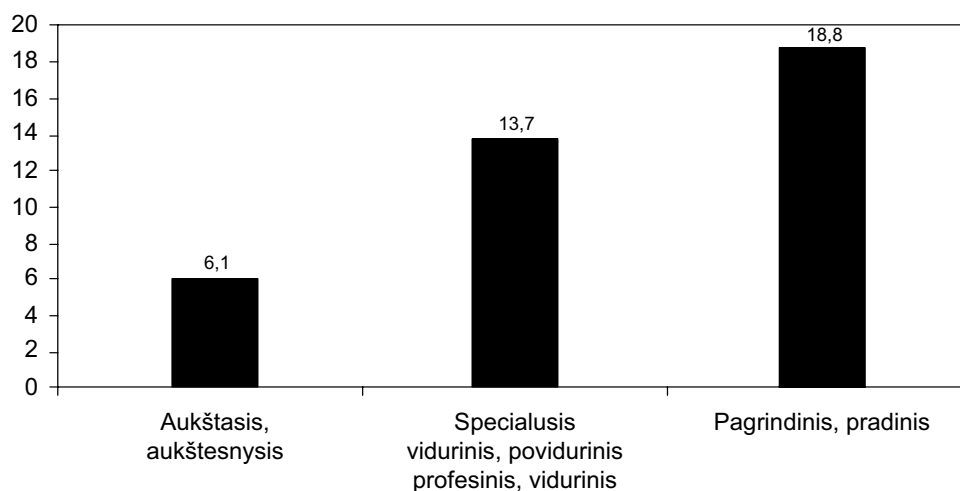
Kaip matyti iš aukščiau pateikto paveikslo, 2002–2003 metais Lietuvoje sparčiai augant ekonomikai ir mažėjant vidutiniam nedarbo lygiui šalyje, o taip pat – mažėjant ilgalaikių bedarbių daliai bendrame bedarbių skaičiuje, vidutinė nedarbo trukmė ne tik kad nemažėjo, betgi atvirkščiai – augo.

Bedarbiai pagal išsilavinimą. Lietuvoje stebimi ženklūs nedarbo lygio skirtumai skirtingą išsilavinimą turinčių gyventojų grupėse. Žemiau pateikiamuose paveiksluose vaizduojamas bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą bei nedarbo lygis skirtingą išsilavinimą turinčių gyventojų grupėse (žr. 10–11 pav.).

10 pav. Bedarbiai pagal išsilavinimą Lietuvoje 2003 metais (proc., DJT duomenimis)



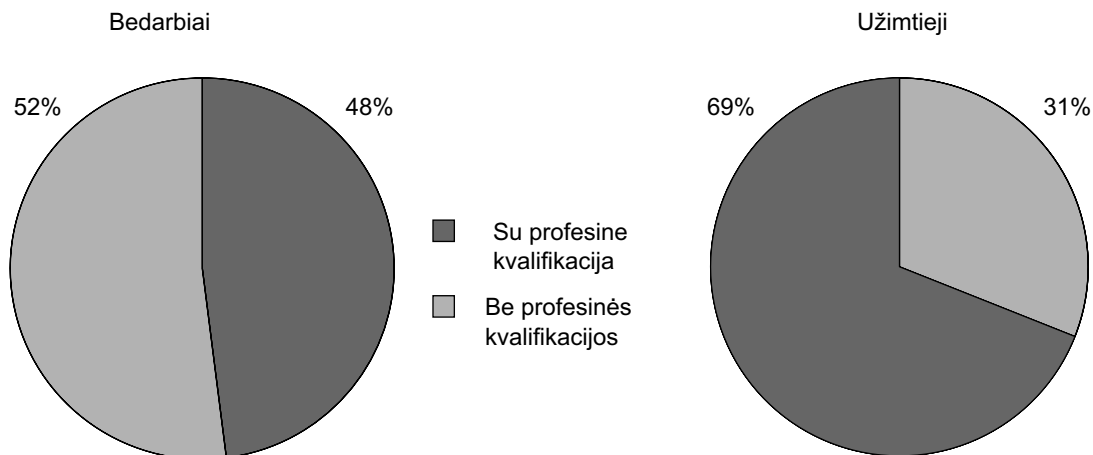
11 pav. Nedarbo lygis skirtingose išsilavinimo grupėse Lietuvoje 2003 metais (proc., DJT duomenimis)



Kaip matyti iš aukščiau pateiktų paveikslų, nedarbo lygis yra didžiausias tarp asmenų, turinčių pagrindinį ir pradinį išsilavinimą, nors didžiąją bedarbių dalį sudaro asmenys, turintys specialųjį vidurinį, povidurinį profesinį ir vidurinį išsilavinimą.

Kitas svarbus aspektas – bedarbių profesiniai įgūdžiai. Jei palygintume bedarbius, turinčius profesinę kvalifikaciją ir jos neturinčius su analogiškais užimtų gyventojų rodikliais, pamatytume, jog net kiek daugiau nei pusė bedarbių Lietuvoje apskritai neturi profesinės kvalifikacijos, tuo tarpu užimtųjų tarpe šis rodiklis tesiekia ~30% (žr. 12 pav.).

12 pav. Užimtieji ir bedarbiai pagal profesinę kvalifikaciją Lietuvoje 2003 metais (proc., DJT duomenimis)



Mūsų nuomone, žemą bedarbių išsilavinimo bei profesinio pasirengimo lygį lemia ne tiek darbo rinkos politika, kiek švietimo bei profesinio rengimo politika (ypač turint omenyje tą faktą, jog, kaip jau minėta, net 50% LDB besiregistruojančio jaunimo neturi jokio profesinio pasirengimo).

2.4 Bendro pobūdžio išvados bei ateities iššūkiai

2002–2003 metais Lietuvos darbo rinkai buvo lemiamų pokyčių metais – nedarbo lygis ėmė mažėti, išaugo darbo jėgos paklausa. Nepaisant to, žemas vidinis teritorinis darbo jėgos mobilumas ir prasti prisitaikymo darbo rinkoje gebėjimai bei darbo rinkos nesubalansuotumas (profesijų pasiūlos ir paklausos kontekste) vis dar išliko būdingais Lietuvos darbo rinkos bruožais. Dėl santykiškai žemo darbo jėgos profesinio ir teritorinio mobilumo bei žemos ar neadekvačios darbo jėgos kvalifikacijos, Lietuvoje aktualia išlieka darbdavių aprūpinimo kvalifikuota darbo jėga problema. Darbo rinkai nepasirengę ar turintys darbo rinkoje nepaklausias profesijas bedarbiai sudaro ženkliai visų bedarbių dalį. Profesinių įgūdžių neturinčių bedarbių dalis taip pat yra didelė.

Kaimiškųjų regionų dirbantieji, dažniausiai užimti žemo našumo žemės ūkio sektoriuje, išlieka kita opia šalies ekonomine bei socialine problema. Tikėtina, jog rimtų problemų sukels ir Ignalinos atominės elektrinės uždarymas. Šių problemų sprendimas neabejotinai pareikalaus didelių išteklių bei išorinės kitų ES šalių paramos.

Darbo rinkos prognozės remiasi prielaida, kad šalies ekonominis augimas, faktoriai įtakojantys šį augimą bei tinkamas Europos struktūrinių fondų panaudojimas darys teigiamą įtaką verslui, užimtumui, naujų darbo vietų kūrimui bei darbo santykiams. Naujų, ypatingai – informacinių, technologijų vystymasis skatins kokybiškų ir gerai apmokamų darbo vietų kūrimąsi naudojant esamą darbo jėgą bei didinant investicijas į aukštesnių technologijų ekonomines veiklas.

3 skyrius

Užimtumo lankstumas, saugumas ir stabilumas

3.1 Teisinės bazės, reguliuojančios užimtumo saugumą, raida

Siekiant apibūdinti esamą užimtumo apsaugos situaciją Lietuvoje atsižvelgiant į užimtumo apsaugos teisinę bazę (UATB), tikslinga išskirti tris UATB vystymosi etapus:

- Pirmasis etapas – iki 1991 metų,
- Antrasis etapas – nuo 1991 iki 2003,
- Trečiasis etapas – nuo 2003 metų.

Pirmą etapą charakterizuoja Tarybų Sąjungos teisės normos, kurios sąlygojo užimtumo saugumą. Jos labai griežtai reguliavo darbo santykius tarp įmonių/organizacijų administracijos ir darbuotojų, apribodami galimybes nepakankamai motyvuotai atleisti darbuotoją iš darbo, jeigu nėra jo kaltės. Lietuvos TSR Darbo įstatymų kodeksas numatė visą eilę garantijų palaisvinamų darbuotojų užimtumui užtikrinti. Darbuotojo atleidimas turėjo būti suderintas su vietos profsajungos komitetu bei kolektyvo atstovais, darbuotojui turėjo būti pranešta apie atleidimą prieš 2 mėn., jam turėjo būti pasiūlyta kita darbo vieta toje pačioje įmonėje ar kitoje įmonėje pagal jo kvalifikaciją. Jeigu tokių galimybių nebuvo, įmonės administracija turėjo kreiptis į įdarbinimo instituciją dėl atleidžiamo asmens įdarbinimo ar nukreipimo į profesinį mokymą. Įmonės profsajungos komitetas galėjo apriboti darbuotojo atleidimą. Atleidžiamam darbuotojui taip pat buvo numatyta išmokėti dvejų savaičių vidutinio uždarbio išaitinę pašalpą.

Antras etapas prasidėjo 1991 metais atkūrus nepriklausomybę. Lietuva be kitų teisės šakų turėjo reformuoti ir darbo teisę. Siekiant šios srities teisę priartinti prie besikeičiančių visuomeninių santykių ir leisti jiems plėtotis tinkama linkme, t.y. įteisinant rinkos ekonomikos sąlygas, nuo 1991 metų buvo priimami nauji darbo teisės aktai: Darbo sutarties, Darbo apmokėjimo, Atostogų, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių, Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo, Darbo ginčų nagrinėjimo, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymai ir juos lydintys teisės aktai. Tačiau dėl politinių ir kitų priežasčių darbo įstatymai buvo dažnai keičiami, todėl neišvengta jų tarpusavio nesuderinamumo ir spragų.

Reikia pažymėti, jog užimtumo saugumą sąlygojančių naujų teisės aktų turinį žymia dalimi apsprendė tarybinės darbo teisės nuostatos, tik įmonės/organizacijos administracijos kategorija buvo keičiama į darbdavio kategoriją. Administracinė darbdavių atsakomybė užtikrinti darbuotojų užimtumą buvo pakeista jo finansiniais išpareigojimais išmokėti aukštas išeitines pašalpas (1992–1993 metais iki 36 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių).

Šis darbo teisės normų neatitikimas įmonių galimybės pagimdė Lietuvoje iki tol nežinomą darbo rinkos fenomeną – “paslėptą nedarbą”, kai darbuotojai 2 ir daugiau mėnesių nedirbo, tačiau ir nebuvo atleidžiami. Vėliau maksimalus išeitinės pašalpos dydis buvo sumažintas iki 6 vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių. Atleidžiamų darbuotojų įdarbinimo išpareigojimus iš įmonių administracijos (darbdavių) perėmė Lietuvos darbo birža.

Reikia pripažinti, kad tai buvo esminis kokybinis pokytis užimtumo apsaugos sferoje, nes darbas iš “garantuoto” tapo “galimu”. Daugelis darbuotojų tiesiogiai susidūrė su konkurencijos sąlygomis užimtumo sferoje, prie kurių nebuvo pripratę (ypač 45 metų ir vyresni asmenys) ir sunkiai galėjo adaptuotis naujoje aplinkoje.

Vyriausybė darbo teisės normų pagalba iš vienos pusės bandė apriboti masinius darbuotojų atleidimus, iš kitos – stengėsi liberalizuoti darbo santykius. Todėl atsirado poreikis kodifikuoti Lietuvos darbo teisę ir pritaikyti ją prie naujas sąlygas diktuojančios rinkos ekonomikos bei tarptautinių Lietuvos Respublikos išpareigojimų.

Trečią etapą charakterizuoja naujo Darbo kodekso priėmimas 2002 metais, kuris įsigaliojo nuo 2003 metų sausio 1 d. Tai yra vieningas Lietuvos darbo teisės kodifikuotas šaltinis

Intarpas 1. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas

Darbo kodeksą sudaro trys dalys: bendrosios nuostatos, kolektyvinius darbo santykius ir individualius darbo santykius reguliuojančios normos. Rengiant Darbo kodeksą buvo pasinaudota Rytų bei Vidurio Europos valstybių patirtimi, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų bei rekomendacijų ir Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatomis, į jį perkelta didžioji dalis Europos Sąjungos direktyvų.

Darbo kodekse daugelis klausimų sureguliuota abstrakčiau, neapimant tų klausimų, kurie reglamentuoti įstatymus lydinčiais teisės aktais.

Šiame įstatyme ypatingai svarbus vaidmuo priskiriamas socialiniams partneriams. Būtent jie ilgainiui turėtų tapti pagrindiniais teisės normų kūrėjais ir “įgyvendintojais”. Tikimasi, kad darbo įstatymų rengimas ir įgyvendinimas pasitelkiant socialinės partnerystės principą padės lanksčiau, aiškiau ir pilniau reguliuoti visuomeninius darbo santykius bei objektyviau atspindėti darbo santykių dalyvių interesus.

Įsigaliojus Darbo kodeksui neteko galios Darbo įstatymų kodeksas, Darbo apmokėjimo, Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių, Darbo sutarties, Atostogų, Kolektyvinių ginčų reguliavimo, Darbo ginčų nagrinėjimo, Švenčių dienų įstatymai. Buvo priimta nauja Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo redakcija. Vienas iš esminių šio įstatymo pasikeitimų yra tas, kad Valstybinei darbo inspekcijai deleguojama nauja kolektyvinių sutarčių laikymosi priežiūros (kontrolės) funkcija.

Parengtas Darbo tarybų įstatymas, kuriam artimiausiu metu žadama pritarti Seime⁵. Taip pat Vyriausybė patvirtino naujus nutarimus, kuriais detalizuojamos atitinkamos Darbo kodekso nuostatos. Tai darbo stažo skaičiavimo tvarka, atskirų darbo sutarčių ypatumai, kasmetinių papildomų ir pailgintų atostogų, darbo laiko sutrumpinimo ir apmokėjimo tvarka ir sąlygos, užsienio valstybių piliečių, atsiųstų ribotą laiką dirbti į Lietuvos Respublikos teritoriją, įdarbinimo Lietuvoje veikiančiose įmonėse tvarka, kvalifikacinių reikalavimų ir egzaminų tvarka, konkursinių pareigų sąrašas.

Reikia pažymėti, kad naujas Darbo kodeksas ir kiti trečio etapo darbo santykius reglamentuojantis teisės aktai dar labiau liberalizavo darbo sutarties nutraukimo, kai nėra darbuotojo kaltės, sąlygas.

Kodekse pažymėta (129 str.), kad atleisti darbuotoją iš darbo, kai nėra jo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą.

Didesnės garantijos numatytos darbuotojams, kuriems iki teisės gauti visą senatvės pensiją liko ne daugiau kaip penkeri metai, asmenims iki 18 metų amžiaus, invalidais bei auginančiais vaikus iki 14 metų (šios gyventojų grupės turi papildomas garantijas ir pagal Bedarbių rėmimo įstatymą). Tačiau tame pačiame straipsnyje pažymėta, kad ir šiuos darbuotojus galima atleisti, jeigu jų palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Tokia nuostata, mūsų nuomone, yra labai neapibrėžta ir iš esmės palieka darbdaviui absoliučią laisvę atleidžiant darbuotojus.

Darbo sutarties nutraukimo apribojimai galioja darbuotojams laikino nedarbingumo laikotarpiu, atostogų metu, pašauktiems atlikti tikrąją krašto apsaugos tarnybą arba kitas Lietuvos Respublikos piliečio pareigas, nėščioms moterims bei auginančioms vaikus iki 3 metų.

Minimalus įspėjamasis laikotarpis Lietuvoje yra 2 mėn. (kai kurioms darbuotojų kategorijoms – priešpensinio amžiaus darbuotojams, jaunesniems nei 18 metų amžiaus asmenims, neįgaliesiems ar asmenims, auginantems vaiką iki 14 metų amžiaus – šis laikotarpis siekia 4 mėn.).

Nutraukiant darbo sutartį, kai nėra darbuotojo kaltės, išmokama išėtinė pašalpa. Jos dydis priklauso nuo darbuotojo nepertraukiamo darbo stažo darbovietėje iš kurios jis atleidžiamas. Išėtinės pašalpos dydis svyruoja nuo vieno (kai stažas iki 12 mėnesių) vidutinio darbo užmokesčio iki šešių (kai stažas daugiau kaip 20 metų).

Apibendrinant galima pažymėti, kad nuo 1991 iki 2004 metų Lietuvoje buvo sukurta nauja užimtumo apsaugos sistema ir buvo pereita nuo griežto valstybinio reglamentavimo prie tiesioginių darbdavių ir dirbančiųjų santykių bei kryptingo užimtumo rėmimo per darbo rinkos politikos priemones.

Tačiau nauja sistema, mūsų nuomone, nepakankamai užtikrina užimtumo apsaugą. Galima teigti, kad esama sistema užtikrina galimybes, tačiau galimybėms įgyvendinti nėra reikiamų sąlygų arba, kitaip sakant, galimybės neatitinka realių sąlygų.

Pagrindinės tokios situacijos priežastys, mūsų nuomone, yra: žemas profesinių sąjungų/darbo tarybų vaidmuo, nepakankamas socialinis dialogas mikro (įmonių/organizacijų)

⁵ 2004 metų spalio mėn. po daugiau nei 2 metų diskusijų tarp socialinių partnerių bei politikų, Lietuvos Respublikos Seimas pagaliau priėmė darbo tarybas įteisinantį įstatymą. (remiantis šiuo įstatymu šie naujieji darbuotojų interesus atstovaujantys institutai gali būti kuriami įmonėse, turinčiose 20 ir daugiau darbuotojų, kuriose nėra veikiančios profesinės sąjungos).

lygmenyje⁶, aukštas neoficialus užimtumas, nepakankamas darbuotojų informuotumas, žemas darbo rinkos politikos priemonių efektyvumas, užimtumui nepalanki mokesčių sistema ir t.t.

Antra vertus reikia paminėti, jog darbdavių nuomone, Lietuvoje galiojanti darbuotojų apsaugos sistema tebėra pernelyg griežta. Nuo naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo (2003 01 01), LR Trišalės tarybos sekretoriatas gavo apie 250 pasiūlymų (didžioji jų dalis gauta iš darbdavių organizacijų) keisti arba papildyti apie 150 DK straipsnių. Didžioji šių darbdavių pasiūlymų dalis faktiškai skirta darbo santykių liberalizavimui.

3.2 Darbo jėgos apyvartos bei darbo trukmės⁷ rodiklių analizė

Bendroji darbo jėgos apyvarta. Bendroji darbo jėgos apyvarta Lietuvoje yra pakankamai žema – darbo jėgos apyvartos rodiklis, apskaičiuotas kaip vidutinio agreguoto įėjimo į darbo rinką⁸ ir vidutinio agreguoto išėjimo iš darbo rinkos⁹ rodiklių suma (DJT duomenimis), 2003 metais sudarė 26% (žr. 2 priedą). Tuo tarpu daugumoje analizuotų rytų ir vidurio Europos šalių šis rodiklis buvo gerokai aukštesnis – svyravo nuo 30 iki 60% 1998–9 metais (žr. Cazes and Nesporova, 2003, 56p.).

Analizuojant įeinančiuosius ir išėinančiuosius darbo rinkos srautus akivaizdu, jog išėinantieji srautai sutampa su Lietuvos ekonomikos kilimu: 2000–2003 metų laikotarpiu srautai užimtumas-nedarbas bei užimtumas-neaktyvumas nuolat mažėjo (žr. 1 lentelę).

Aukščiau minėtas tendencijas galima paaiškinti. Pirma, pereinamosios ekonomikos šalyse, kaip taisyklė, darbo jėgos apyvartos rodiklis, apskaičiuotas, remiantis DJT duomenimis, paprastai yra gerokai žemesnis nei rodiklis, apskaičiuotas remiantis įmonių apklausų duomenimis. Antra, analizuojamas laikotarpis (2001–2003) neapėmė pagrindinių ūkio pertvarkymų, kurie vyko gerokai anksčiau (tai patvirtina ir gana ženkli dirbančiųjų, turinčių 5-10 metų darbo trukmę, dalis bendrame dirbančiųjų skaičiuje). Trečia, santykiškai žemas bendrosios darbo jėgos apyvartos rodiklis patvirtina kitų autorių padarytą išvadą (žr. Cazes ir Nesporova, 2003, 61p.), kad pereinamosios ekonomikos šalyse darbo jėgos apyvarta mažėja ekonominių pakilimų laikotarpiu (skirtingai nei aukštai išvystytos ekonomikos šalyse, kur darbo jėgos apyvarta didėja esant ekonominiam pakilimui).

⁶ Skirtingais vertinimais darbuotojai, priklausantys profesinėms sąjungoms Lietuvoje sudaro mažiau nei 10 proc., darbuotojų aprėptis kolektyvinėmis sutartimis – 5–15 proc. Situaciją dar labiau apsunkina tai, kad profesinės sąjungos nėra vieningos, nepakankamas profesinių sąjungų atstovų kvalifikacinis lygis.

⁷ Darbo trukmės rodiklis parodo, kaip ilgai darbuotojas dirba paskutinėje darbovietėje.

⁸ Vidutinis agreguotas įėjimo į darbo rinką rodiklis apskaičiuojamas kaip suma agreguotų srautų: iš nedarbo į užimtumą, iš neaktyvumo į užimtumą ir iš vieno užimtumo į kitą, padalinta iš vidutinio užimtųjų skaičiaus tiriamaisiais metais.

⁹ Vidutinis agreguotas išėjimo iš darbo rinkos rodiklis apskaičiuojamas kaip suma agreguotų srautų: iš užimtumo į nedarbą, iš užimtumo į neaktyvumą ir iš vieno užimtumo į kitą, padalinta iš vidutinio užimtųjų skaičiaus tiriamaisiais metais. Vidutinis agreguotas išėjimo iš darbo rinkos rodiklis apskaičiuojamas kaip suma agreguotų srautų: iš užimtumo į nedarbą, iš užimtumo į neaktyvumą ir iš vieno užimtumo į kitą, padalinta iš vidutinio užimtųjų skaičiaus tiriamaisiais metais.

1 lentelė Įeinantieji ir išeinantieji darbo rinkos srautai Lietuvoje 2000–2003 metais (proc. nuo vidutinio užimtųjų skaičiaus)

| Srautai | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--|----------|-------------|-------------|-------------|
| Iš nedarbo į užimtumą | — | 3,8 | 4,5 | 3,7 |
| Iš neaktyvumo į užimtumą | — | 2,1 | 2,8 | 2,6 |
| Iš vieno užimtumo į kitą | — | 7,5 | 8,7 | 7,7 |
| Bendras įėjimo į darbo rinką lygis | — | 13,4 | 16,0 | 14,0 |
| Iš užimtumo į nedarbą | 6,3 | 4,7 | 3,9 | 3,1 |
| Iš užimtumo į neaktyvumą | 3,5 | 2,2 | 1,7 | 1,2 |
| Iš užimtumo į užimtumą | — | 7,5 | 8,7 | 7,7 |
| Bendras išėjimo iš darbo rinkos lygis | — | 14,4 | 14,3 | 12,0 |

Antra vertus reikia pažymėti, jog 2003 metais įeinantieji srautai nedarbas-užimtumas bei neaktyvumas-užimtumas sumažėjo palyginus su ankstesniais metais (tai patvirtina ir labai nežymiai tais metais sumažėjęs nedarbo lygis – žr. 4 priedą). Iš aukščiau pateiktų duomenų galima daryti išvadą, jog šalies ekonominis augimas (BVP augimo rodiklis 2003 metais Lietuvoje pasiekė neįtikėtiną 9% lygį) yra silpnai susijęs su nedarbo lygiu, t.y. bedarbiai nėra įtraukiami į ekonominę veiklą ekonominio augimo metu. Egzistuoja pakankamai didelis laiko lagas kol bedarbius ar ekonomiškai neaktyvius asmenis pradeda masiškai įtraukti į gamybą (kas, beje, būdinga ir kitoms pereinamosios ekonomikos šalims). Pirmiausia yra išnaudojami turimi vidiniai išteklių ar bandoma persivilioti reikiamus darbuotojus iš kitų įmonių.

Vyrų ir moterų darbo jėgos apyvarta. Kaip matyti iš DJT duomenų, vyrai visumoje pasižymi didesniu mobilumu nei moterys – vyrų darbo jėgos apyvartos rodiklis 2003 metais sudarė 30,5%, moterų – 21,0% (žr. 5 priedą).

Šiuos darbo jėgos apyvartos skirtumus lemia tai, kad vyrai dažniau nei moterys:

- keičia darbą;
- pereina iš nedarbo į užimtumą (t.y. susiranda darbą) bei
- pereina iš užimtumo į nedarbą (t.y. praranda darbą) (žr. 6 priedą).

Tiriamuoju laikotarpiu moterys buvo mobilesnes nei vyrai tik pagal vieną rodiklį – moterų judėjimas iš neaktyvumo į užimtumą buvo didesnis ir, tikėtina, susijęs su sparčiu Lietuvos ekonominiu kilimu.

Darbo jėgos apyvarta skirtingose amžiaus grupėse. Darbo jėgos apyvartos rodiklis ženkliai mažėja didėjant dirbančiųjų amžiui – darbo jėgos apyvarta 15–24 metų amžiaus grupėje 2003 metais siekė 63,7%, 25–44 metų amžiaus grupėje – 25,9%, 45+ metų amžiaus grupėje – tik 17,1% (žr. 7 priedą).

Analogiška tendencija amžiaus atžvilgiu būdinga iš esmės visiems įeinantiesiems ir išeinantiesiems srautams (išskyrus srautą užimtumas-neaktyvumas, kur neabejotinai vyrauja 45+ metų amžiaus grupė) (žr. 8 priedą).

Ypač aukštu užimtumo lankstumo lygiu pasižymi 15–24 metų amžiaus grupė; kas neabejotinai nulemta aukštu srauto neaktyvumas-užimtumas lygiu šioje amžiaus grupėje; antroji didelio užimtumo lankstumo jauniausioje amžiaus grupėje priežastis yra ta, kad jaunesni darbuotojai labiau linkę (savanoriškai ar priverstinai) keisti vieną darbą kitu, eksperimentuoti (žr. 8 priedą).

Bendrasis darbo trukmės rodiklis. Bendroji darbo trukmė – pagrindinis darbo rinkos stabilumo rodiklis, apskaičiuojamas kaip vidutinė šiuo metu dirbančių asmenų darbo jų dabartinėje darbovietėje trukmė – Lietuvoje 1998–2003 metais sudarė apie 7,5 metų (žr. 19 priedą).

Kaip teigiama knygoje *Labour markets in transition: balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*: "...kuo aukštesnė darbo jėgos apyvarta šalyje, tuo trumpesnė vidutinė darbo trukmė..." (žr. Cazes ir Nesporova, 2003). Tačiau Lietuvoje (kaip, beje, ir kitose pereinamosios ekonomikos šalyse) duomenų, pateiktų 2 ir 19 prieduose tarpusavio palyginimas kertasi su šia logika. Iš vienos pusės Lietuvos darbo rinkai būdingas santykiškai žemas darbo jėgos apyvartos lygis, iš kitos – maža vidutinė darbo trukmė (vidutinė darbo trukmė išsivysčiusiose Europos šalyse siekia vidutiniškai 10 metų¹⁰, analizuotose pereinamosios ekonomikos šalyse – 9 metus¹¹).

Tokios situacijos paaiškinimo reikėtų ieškoti analizuojant detalesnius darbo trukmės rodiklius.

Kaip matyti iš detalesnių duomenų apie darbo trukmę, santykiškai žemą vidutinės darbo trukmės rodiklio lygį Lietuvoje lemia santykiškai didelė darbuotojų, turinčių 5–10 metų darbo trukmę, bei santykiškai maža darbuotojų, turinčių 20 metų ir didesnę darbo trukmę, dalis bendrame dirbančiųjų skaičiuje (žr. 20 priedą). Čia galima pažymėti, jog pirmasis (5–10 metų darbo trukmės) rodiklis yra aukščiausias visų tirtų (žr. *Labour markets in transition: balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*) pereinamosios ekonomikos šalių tarpe, antrasis – žemiausias¹².

Vyrų ir moterų darbo trukmės skirtumai. Vyrų ir moterų darbo trukmės skirtumai Lietuvoje (žr. 21 priedą) iš esmės sutampa su analogiškais kitų pereinamosios ekonomikos šalių tendencijomis¹³ – moterų vidutinė darbo trukmė paprastai yra ilgesnė nei vyrų. Tikėtina, jog iš dalies tokią situaciją lemia aukščiau minėtas didesnis vyrų mobilumas darbo rinkoje. Iš kitos pusės daugiau moterų dirba valstybiniame sektoriuje (ypač – švietime bei sveikatos apsaugoje), kur užimtumo pastovumas yra didesnis.

Darbo trukmė skirtingose amžiaus grupėse. Natūraliai darbo trukmė Lietuvoje didėja didėjant darbuotojų amžiui (žr. 22 priedą). Tačiau darbo trukmė Lietuvoje visose amžiaus grupėse vidutiniškai yra trumpesnė nei kitose išsivysčiusiose bei pereinamosios ekonomikos šalyse. Reikia pažymėti, jog jei vidutinė darbo trukmė 15–24 bei 25–44 metų amžiaus grupėse yra daugiau mažiau artima analogiškiems kitų šalių rodikliams, tai vidutinė darbo trukmė 45+ metų amžiaus grupėje yra ypatingai maža. 11,2 metų darbo trukmė 45+ metų amžiaus grupėje nebuvo užfiksuota nei vienoje iš kitų autorių analizuotų šalių (išskyrus Estiją 1999 metais)¹⁴. Dar daugiau – pastaraisiais metais vidutinė darbo trukmė 45+ metų amžiaus grupėje Lietuvoje ir toliau mažėja (žr. 13 pav.).

¹⁰ žr. Auer ir Cazes (2000, p.25)

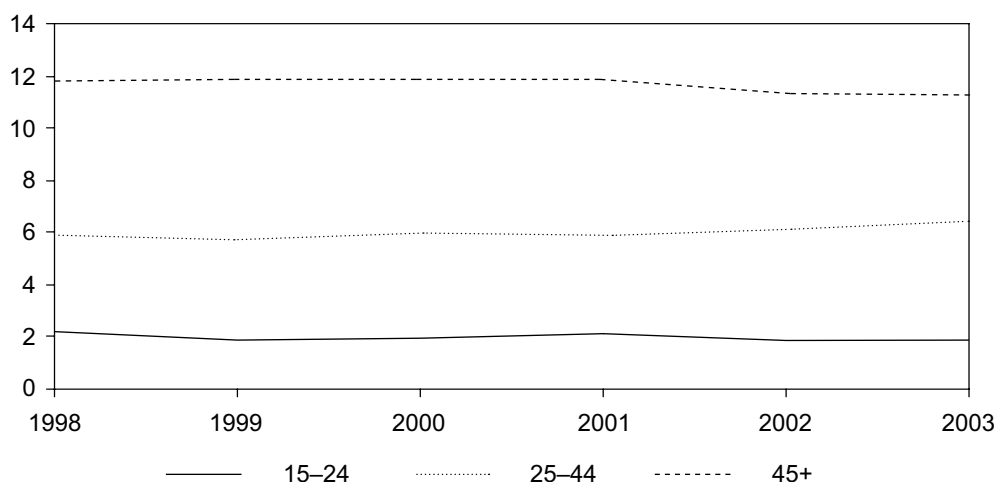
¹¹ žr. Cazes ir Nesporova (2003, p.65)

¹² žr. Cazes ir Nesporova (2003, p.65)

¹³ žr. Cazes ir Nesporova (2003, p.67)

¹⁴ žr. Auer ir Cazes (2000, p.72–75); Cazes ir Nesporova (2003, p.72).

13 pav. Vidutinė darbo trukmė Lietuvoje 1998–2003 metais skirtingose amžiaus grupėse (metais, DJT duomenimis)



Ši Lietuvos darbo rinkos tendencija visų pirma galėtų būti aiškinama vidutinės darbo trukmės mažėjimu priešpensiniame amžiuje bei santykiškai silpnesne vyresnio amžiaus darbuotojų apsauga ir mažesniais jų prisitaikomumo gebėjimais. Santykiškai silpnos Lietuvos profesinės sąjungos dažnai yra nepajėgios apsaugoti vyresnius darbuotojus, kurie dažniau nei jauni jų kolegos yra atleidžiami restruktūrizuojant įmonę, sunkiau prisitaiko prie naujų darbo sąlygų, turi žemesnę kvalifikaciją ar mažiau paklausią profesiją.

Antra vertus 65+ metų amžiaus darbuotojų darbo trukmė Lietuvoje nuolat didėja nuo 1999 metų (žr. 22 priedą); šią tendenciją iš dalies galima paaiškinti darbo trukmės pasiskirstymu skirtingose ekonominėse veiklose. Ilgiausia darbo trukmė yra būdinga sektoriams, kuriuose tradiciškai darbuotojai dirba ilgai (pavyzdžiui, švietime, sveikatos apsaugos sistemoje).

Darbo trukmė skirtingose ekonominėse veiklose. Kalbant apie darbo trukmę skirtingose ekonominėse veiklose reikia paminėti, jog dėl pernelyg mažo stebėjimų skaičiaus, šie duomenys nėra pilnai patikimi. Tačiau vis tik galima pastebėti, jog Lietuvai būdingos tendencijos yra analogiškos kitose pereinamosios ekonomikos šalyse stebimoms tendencijoms¹⁵ – didžiausios darbo trukmės rodiklio reikšmės būdingos tradicinėms “valstybinio sektoriaus” ekonominėms veikloms: švietimui, sveikatos apsaugai bei socialiniam darbui. Santykiškai didelės rodiklio reikšmės būdingos ir sektoriams, turintiems tam tikrų monopolijos bruožų: elektros, dujų ir vandens tiekimui bei pašto ir ryšių veikloms.

Mažiausios darbo trukmės rodiklio reikšmės būdingos tradiciškai žemos kvalifikacijos ir mažo darbo užmokesčio sektoriams, tokiems kaip viešbučiai ir restoranai, mažmeninė ir didmeninė prekyba, privatiems namų ūkiams teikiamų paslaugų sektorius.

Pastovus vidutinės darbo trukmės augimas 1998–2003 metais buvo stebimas tik viešojo valdymo ir gynimo bei privalomojo socialinio draudimo sektoriuose (žr. 23 priedą).

¹⁵ Cazes ir Nesporova (2003, p.71)

3.3 Lanksčių darbo formų plėtra

Samdomi darbuotojai / savarankiškai dirbantys ir padedantys šeimos nariai. 1998–2003 metais nuolat svyruojant užimtųjų skaičiui, samdomų darbuotojų, savarankiškai dirbančių ir padedančių šeimos narių dalys bendrame užimtųjų skaičiuje išliko pastovios – apie 80% užimtųjų Lietuvoje sudaro samdomi darbuotojai, ~17% savarankiškai dirbantys ir ~3% padedantys šeimos nariai (žr. 9 priedą). Samdomas darbas yra tipiškiausia užimtumo forma tiek vyrams, tiek moterims, tačiau vyrai dažniau nei moterys dirba savarankiškai, tuo tarpu moterys dažniau nei vyrai tampa padedančiais šeimos nariais. Šios tendencijos liko nepakitusios visu 1998–2003 metų laikotarpiu.

Užimtumas visą ir ne visą darbo laiką. 1998–2003 metų laikotarpiu ~90% darbuotojų Lietuvoje buvo užimti visą darbo laiką ir ~10% – ne visą darbo laiką. Užimtųjų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalis 1998–2003 metų laikotarpiu sumažėjo (žr. 11 priedą). Moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo laiką ir šis skirtumas nuolat didėja – skirtumas tarp vyrų ir moterų, dirbančių ne visą darbo laiką, 1998 metais sudaręs 2,2 procentinius punktus, 2003 metais jau sudarė 4,3 procentinius punktus (žr. 12 priedą).

Apytiksliai pusė darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, tokią užimtumo rūšį pasirenka laisvanoriškai, kita pusė – dėl to, kad negali rasti darbo visą darbo laiką. 1998–2003 metų laikotarpiu priverstinis užimtumas ne visą darbo laiką Lietuvoje didėjo (žr. 13 priedą).

Stebint laisvanoriško/priverstinio darbo ne visą darbo laiką tendencijas vyrų ir moterų tarpe akivaizdu, jog vyrai dažniau nei moterys renkasi darbą ne visą darbo laiką dėl to, jog negali rasti tinkamo darbo visą darbo laiką, tuo tarpu moterys, dirbančios ne visą darbo laiką, tokią užimtumo formą dažniau renkasi savo noru (2003 metais šie skirtumai tarp vyrų ir moterų iš esmės išnyko) (žr. 14 priedą).

Stebint užimtumą visą darbo laiką ir ne visą darbo laiką skirtingose amžiaus grupėse išryškėja akivaizdūs skirtumai – darbas ne visą darbo laiką labiausiai būdingas 65+ metų amžiaus grupei, jauniems (15–24 metų amžiaus) bei priešpensinio (55–64 metų) amžiaus darbuotojams. 1998–2003 metų laikotarpiu jaunų darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalis nuolat mažėjo, tuo tarpu priešpensinio ir pensinio amžiaus asmenys vis dažniau rinkosi darbą ne visą darbo laiką (žr. 15 priedą).

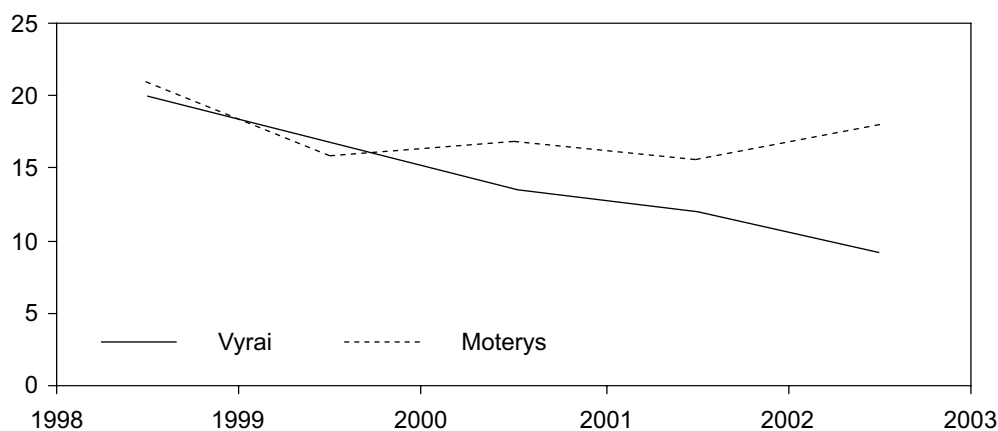
Stebint skirtingo amžiaus vyrų ir moterų pasiskirstymą pagal užimtumą visą ir ne visą darbo laiką, matyti, jog visose amžiaus grupėse moterys dažniau nei vyrai dirba ne visą darbo laiką (žr. 16 priedą).

Kalbant apie jaunų darbuotojų užimtumą visą ir ne visą darbo laiką, reikia pažymėti, jog nors vidutiniškai šių darbuotojų užimtumas ne visą darbo laiką nuolat mažėja, jaunų vyrų ir jaunų moterų užimtumas šiuo požiūriu gerokai skiriasi (žr. 14 pav.).

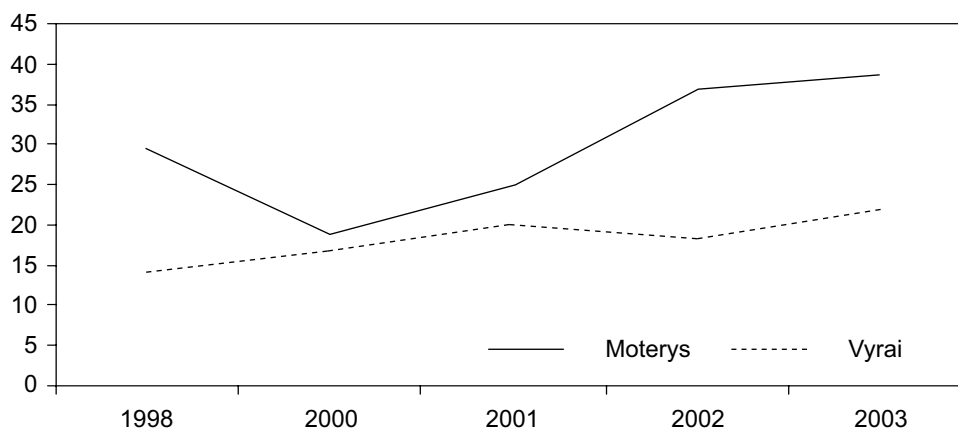
Kaip matyti iš pateikto paveikslo, šio amžiaus dirbančiųjų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalies mažėjimą tiriamu laikotarpiu nulėmė šio amžiaus vyrų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalies mažėjimas (moterų dalis šiuo laikotarpiu iš esmės išliko beveik nepakitusi).

Analizuojant pensinio amžiaus dirbančiųjų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalies didėjimą 1998–2003 metų laikotarpiu, matyti, jog jį nulėmė iš esmės pensinio amžiaus moterų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalies didėjimas šiuo laikotarpiu (žr. 15 pav.). Ši dalis yra aukščiausia visų amžiaus grupių tarpe – 2003 metais ji siekė beveik 40%

14 pav. Jaunų (15–24 metų amžiaus) vyrų ir moterų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalis 1998–2003 metais (proc. nuo visų šio amžiaus užimtųjų, DJT duomenimis)



15 pav. Pensinio (65+ metų amžiaus) vyrų ir moterų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalis 1998–2003 metais (proc. nuo visų šio amžiaus užimtųjų, DJT duomenimis)



Visumoje reikia pažymėti, kad užimtumas ne visą darbo laiką Lietuvoje yra nedidelis. Tai neabejotinai lemia tas faktas, jog esant visumoje žemam darbo apmokėjimo lygiui šalyje, darbuotojai nėra suinteresuoti dirbti trumpesnį darbo laiką. Iš pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad tik pensinio amžiaus dirbantieji, kurie, greta darbo užmokesčio, gauna ir pajamas iš pensijų, yra suinteresuoti dirbti ne visą darbo laiką.

Darbas keliose darbovietėse. Kadangi DJT nepateikia duomenų apie darbą keliose darbovietėse ankstesniais metais, galime tik numanyti, kad šie skaičiai buvo gerokai didesni 1991–1995 metų laikotarpiu. Kadangi darbuotojų, dirbančių keliuose darbuose, dalis glaudžiai susijusi su ekonominiu šalies išsivystymo lygiu, 1996 metais prasidėjęs gyvenimo lygio augimas (išskyrus 1998 metų ekonominę krizę šalyje), lėmė ir dirbančių keliuose darbuose skaičiaus mažėjimą (žr. 17 priedą).

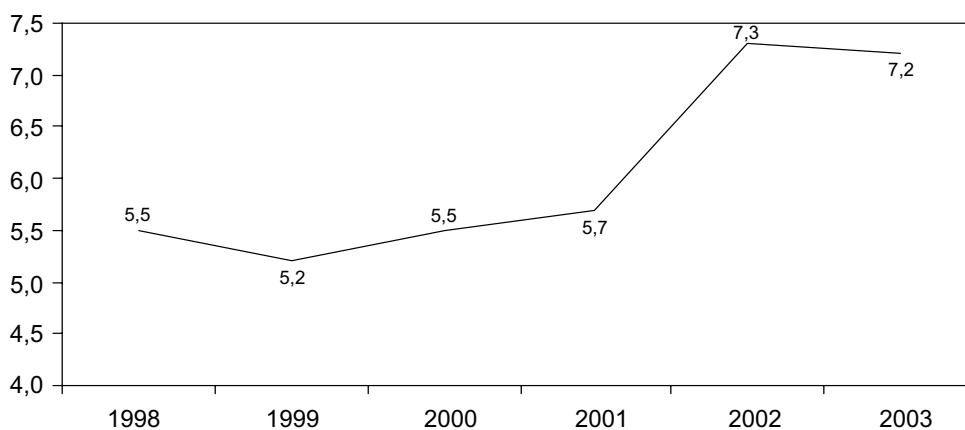
Kaip ir ankstesniais, taip ir šiuo atveju, laikotarpis, už kurį turimi duomenys apie asmenis dirbančius daugiau nei viename darbe, yra pernelyg trumpas, todėl sunku tiksliai įvertinti vyrų ir moterų pasiskirstymo pagal turimus darbus tendencijas (žr. 18 priedą). 1998–2000 metais vyrų, turinčių daugiau nei vieną darbą, dalis buvo didesnė nei analogiškas moterų

rodiklis, tačiau vėliau situacija pasikeitė – 2001–2003 metais moterų, turinčių daugiau nei vieną darbą dalis viršijo analogišką vyrų rodiklį. Ar šie skirtumai ir pokyčiai yra esminiai? Deja neatlikus detalesnės problemos analizės yra pakankamai sunku atsakyti į šį klausimą.

Pastovus/laikinas užimtumas. Kaip galima pamatyti iš 24 priedo, 1998–2003 metų laikotarpiu laikinas užimtumas Lietuvoje didėjo (žr. 16 priedą).

Čia taip pat galima paminėti, jog moterys dažniau nei vyrai yra samdomos pagal nuolatinės darbo sutartis ir ši tendencija nuolat stiprėja – skirtumas tarp moterų ir vyrų, dirbančių pagal neterminuotas darbo sutartis, 1998 metais sudarė 3,2 procentinius punktus, tuo tarpu 2003 – 5,0 procentinius punktus (žr. 25 priedą).

16 pav. Laikinas užimtumas (dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis dalis) Lietuvoje 1998–2003 metais (proc. nuo bendro užimtųjų skaičiaus, DJT duomenimis)



Dar daugiau, tyrimo autorių nuomone, pateikti duomenys nepilnai atspindi esamą situaciją. Lietuvoje, kuriai būdingas visumoje žemas darbo užmokesčio lygis bei dideli netiesioginiai darbo jėgos kaštai (kuriuos sudaro gyventojų pajamų mokestis bei darbuotojo ir darbdavio mokamos socialinio draudimo įmokos), gana reikšminga darbų dalis yra atliekama pagal autorines sutartis¹⁶.

Labai apytikrais vertinimais darbo sutarties atveju netiesioginiai vidutinio darbo užmokesčio kaštai Lietuvoje sudaro apie 46%¹⁷ (t.y. tam, kad darbuotojas “į rankas” gautų 1000 Lt, darbdavys turi išleisti ~1850 Lt), autorinės sutarties atveju netiesioginiai vidutinio darbo užmokesčio kaštai tesudaro 15%¹⁸ (t.y. tam, kad darbuotojas “į rankas” gautų

¹⁶ Autorinė sutartis sudaroma, kai sutarties objektas yra originalus kūrybinės veiklos rezultatas literatūros, mokslo ar meno srityje, nesvarbu kokia jo meninė vertė, išraiškos būdas ir forma. Autorinių teisių objektus ir autorių sutarčių sudarymo nuostatas reglamentuoja Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas numato, kad pajamos gautos pagal autorinę sutartį iš kūrybos apmokestinamos, taikant 15% pajamų mokesčio tarifą.

¹⁷ $850/1850=46\%$; vidutinio darbo užmokesčio atveju bendra mokesčių ir įmokų našta tarp darbdavio ir darbuotojo pasiskirsto apylygiai.

¹⁸ $177/1177=15\%$; vidutinio darbo užmokesčio atveju bendra mokesčių ir įmokų našta tarp darbdavio ir darbuotojo pasiskirsto apylygiai.

1000 Lt, darbdavys turi išleisti ~1177 Lt). Dėl šios priežasties autorinės sutartys dažnai yra naudojamos iš esmės pastovių darbo santykiu atveju (tai ypač būdinga švietimo sektoriuje, paslaugų, teikiamų įvairių sričių nepriklausomų ekspertų/ profesionalų atveju ir pan.). Dėl santykiškai aukšto darbo jėgos apmokestinimo Lietuvoje egzistuoja tokių sutarčių augimo tendencija, tačiau, deja, mes neturime jokios patikimos informacijos, patvirtinančios šią prielaidą – jokia institucija tiesiogiai nefiksuoja tokių duomenų, nepaisant tikėtina nemažų nacionalinio bei Sodros biudžetų pajamų praradimo.

Neoficialus užimtumas. Visiškai patikimos informacijos apie neoficialų užimtumą Lietuvoje nėra. Žemiau pateikiame keletą skirtingų neoficialaus užimtumo vertinimų Lietuvoje, kurie padeda susidaryti vaizdą apie situaciją šiuo požiūriu.

Pirmąjį išpūdį apie neoficialaus užimtumo mastą Lietuvoje galima susidaryti tarpusavyje palyginus darbingo amžiaus gyventojų skaičių su apdraustųjų socialiniu draudimu skaičiumi. Labai apytikriais vertinimais santykis *apdraustieji : darbingo amžiaus gyventojai Lietuvoje sudaro 1,2 mln. : 2 mln.* (nors neabejotinai visas šis skirtumas negali būti priskiriamas neoficialiam užimtumui).

2002–2003 metais Lietuvos Statistikos departamentas atliko specialų tyrimą, kuriuo siekė įvertinti neoficialaus užimtumo mastą. Šio tyrimo duomenimis neoficialus užimtumas Lietuvoje tiriamu laikotarpiu siekė 10–15% viso užimtumo. Tyrimo autorių teigimu šie vertinimai apima tiek vienoje, tiek keliuose darbovietėse dirbančius asmenis, tačiau atliekant tyrimą nebuvo vertinamas neoficialus užimtumas žemės ūkyje bei nebuvo atsižvelgta į savarankiškai dirbančius asmenis.

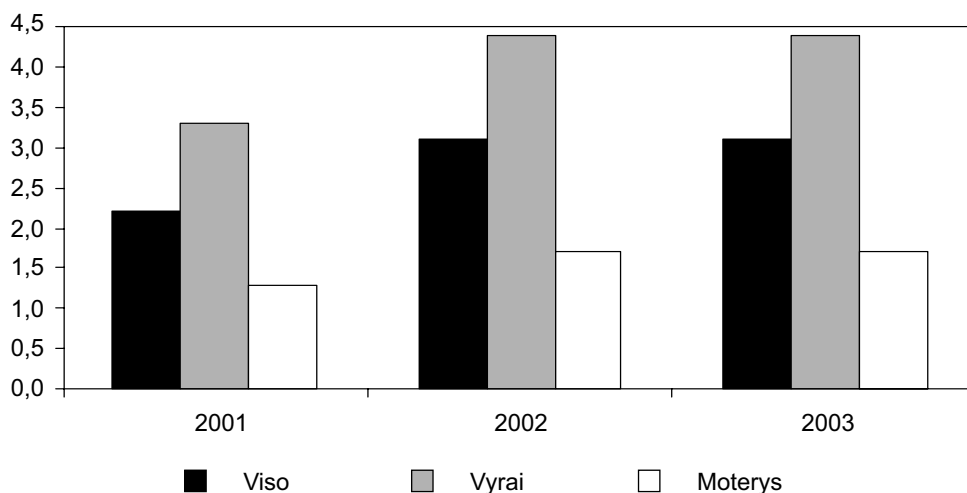
Remiantis 1995–1997 metais Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktai tyrimais, tuo laikotarpiu apie 60% privačiame ūkio sektoriuje dirbančių asmenų nedeklaravo visų savo pajamų (t.y. jie dirbo oficialiai, bet deklaravo tik dalį savo darbovietėje gaunamų pajamų). Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, tokia praktika buvo labiausiai paplitusi statybos, žemės ūkio, prekybos bei remonto ekonominėse veiklose¹⁹.

Remiantis Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2000–2004 metais atliktų tyrimų duomenimis, dalį neoficialiai dirbančių asmenų Lietuvoje sudarė darbo biržoje užsiregistravę, bet faktiškai dirbantys asmenys. Atskirais laikotarpiais (ypatingai – gegužės–spalio mėn.) neoficialiai dirbantys teritorinėse darbo biržose užsiregistravę bedarbiai sudarė apie 40% visų darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių. Tokie atvejai labiausiai būdingi statybos, žemės ūkio bei paslaugų, teikiamų privatiems namų ūkiams ekonominėms veikloms; tokio įsidarbinimo trukmė dažniausiai svyruoja tarp 3 ir 10 dienų per mėnesį.

Nuo 2001 metų DJT kaupia duomenis apie asmenis, dirbančius pagal vadinamuosius “žodinius susitarimus” tarp darbdavio ir darbuotojo, t.y. asmenis, dirbančius be darbo sutarties. Duomenys apie dirbančius pagal žodinius susitarimus pateikiami 26 priede. Iš pateiktų duomenų sunku susidaryti išsamų vaizdą apie šio reiškinio paplitimą Lietuvoje – tiriamas laikotarpis pernelyg trumpas, neturime palyginamų kitų šalių duomenų. Tačiau turimi duomenys leidžia teigti, jog vyrų ir moterų darbo pagal žodinius susitarimus mastas skiriasi – vyrai gerokai dažniau nei moterys dirba be darbo sutarčių; be to tokio darbo mastas 2001–2003 metų laikotarpiu didėjo tiek vyrų, tiek moterų tarpe (žr. 17 pav.).

¹⁹ Galima pažymėti, kad VDI nustatytų nelegalaus įdarbinimo atvejų skaičius 2003 metais padidėjo 15% lyginant su 2002 metais. Antra vertus, įmonių, kuriose darbuotojams 2 ir daugiau mėn. nebūtų mokamas darbo užmokestis 2003 metais ženkliai sumažėjo.

17 pav. Asmenys dirbantys pagal žodinius susitarimus Lietuvoje 2001–2003 metais (tūkstančiais, DJT duomenys)



Apibendrinant aukščiau pateiktą informaciją, galima daryti išvadą, kad 1991–2003 metų laikotarpiu užimtumo saugumas Lietuvoje ženkliai sumažėjo. Dar daugiau – šis procesas tebesitęsia. Tyrimų centro “Vilmorus” 1998 metais atlikto tyrimo, kurio metu buvo apklausta 1500 darbingo amžiaus asmenų, duomenimis, 76% apklaustųjų nurodė, jog jų netenkina kai kurios jų darbo charakteristikos. 30% apklaustųjų nurodė, jog jų netenkina gaunamas darbo užmokestis, 29% teigė, jog nėra užtikrinti dėl savo ateities darbovietėje, 10% – jog nemato ateities perspektyvos, galimybių tobulėti ir pan. Tik 7% respondentų nurodė, jog yra visiškai patenkinti savo darbu (B.Gruževskis, 2000).

Reikia pažymėti, jog situacija Lietuvoje nuo 1998 metų gerokai pasikeitė, tačiau turint omenyje aukščiau minėtą užimtumo saugumo mažėjimą bei lėtą vidutinio darbo užmokesčio augimą šalyje, tikėtina, jog asmenų, nepatenkintų savo darbu, skaičius šalyje išliko pakankamai aukštas.

4 skyrius

Darbo rinkos politika

4.1 Bendra aktyvių ir pasyvių darbo rinkos politikos (DRP) priemonių apžvalga

Bendras išlaidų darbo rinkos politikos priemonėms lygis Lietuvoje yra žemas. Išlaidų šioms priemonėms santykis su BVP Lietuvoje yra vienas žemiausių tiek išsivysčiusių Europos šalių, tiek pereinamosios ekonomikos šalių tarpe. 2003 metais šių išlaidų santykis su BVP siekė 0,28%; žemesnis šių rodiklių santykis užfiksuotas tik Rusijos Federacijoje (0,15%), Estijoje (0,17%) ir Ukrainoje (0,22%)²⁰ (žr. Cazes ir Nesporova, 2003, p.117).

Nepaisant visumoje žemo išlaidų DRP priemonėms lygio, reikia pastebėti, jog Lietuvoje nuolat judama nuo pasyvių prie aktyvių DRP priemonių (žr. 28–31 priedus) – Lietuvoje nuo 1991 metų nuolat auga tiek asmenų, dalyvaujančių aktyviose DRP priemonėse skaičius, tiek išlaidų šioms priemonėms lygis. (Čia išimtį sudaro tik 1999–2000 metai, kuomet dėl ekonominės krizės pasėkoje išaugusio bedarbių skaičiaus sparčiau augo išlaidų pasyvioms DRP priemonėms lygis). Išlaidų aktyvioms DRP priemonėms santykio su BVP rodiklis Lietuvoje nuo 2000 iki 2003 metų išaugo atitinkamai nuo 0,09% iki 0,16%, tuo tarpu išlaidų pasyvioms DRP priemonėms santykio su BVP rodiklis šiuo laikotarpiu sumažėjo nuo 0,18% iki 0,12%. Dar daugiau, Lietuva vienintelė pereinamosios ekonomikos šalių tarpe (žr. Cazes ir Nesporova, 2003, p.117), kurioje (nuo 2002 metų) išlaidos aktyvioms DRP priemonėms viršija išlaidas pasyvioms DRP priemonėms.

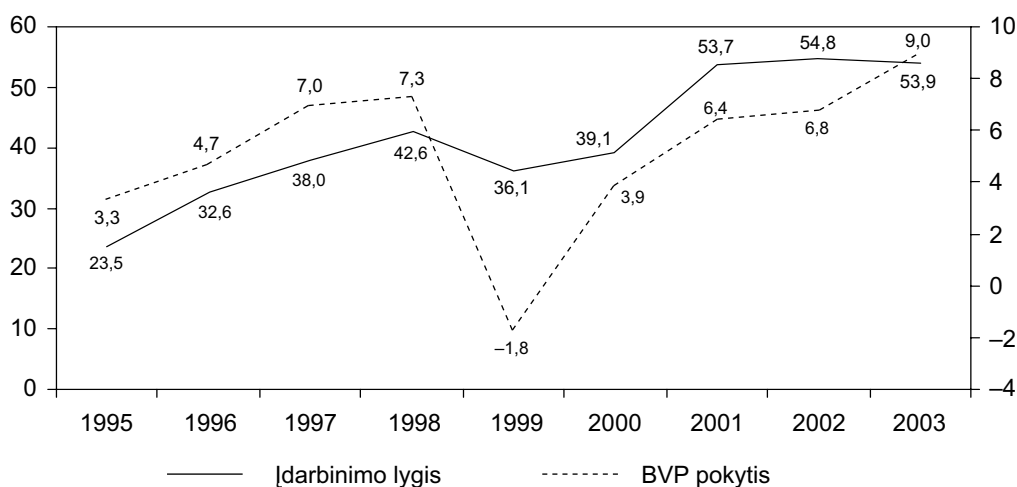
Žemiau pabandydysime įvertinti, ar šios tendencijos turėtų būti vertinamos teigiamai, ar jos turi įtakos užimtumo saugumui, ar pasyvių DRP priemonių reikšmės sumažėjimas pakankamai kompensuojamas aktyviomis DRP priemonėmis ir t.t.

²⁰ Šis rodiklis apima tik išlaidas aktyvioms ir pasyvioms DRP priemonėms, neįvertinant įdarbinimo tarnybų išlaikymo/administravimo kaštų.

4.2 Aktyvios DRP priemonės

Įdarbinimas į laisvas darbo vietas. Siekiant įvertinti darbo neturinčių asmenų įdarbinimą, 27 priede pateikiami Lietuvos darbo biržos duomenys apie teritorinėse darbo biržose užsiregistravusius bei įdarbintus asmenis. Įdarbintų bei darbo biržose užsiregistravusių asmenų skaičiaus santykis leidžia apytikriai įvertinti, kokia darbo biržose užsiregistravusių asmenų dalis randa darbą. Šis rodiklis Lietuvoje 1995–2003 metų laikotarpiu svyravo apie 40% ir buvo glaudžiai susijęs su ekonomikos pakilimais ir nuosmukiais (žr. 18 pav.).

18 pav. Įdarbinimo lygis (įdarbintų asmenų skaičiaus santykis su teritorinėse darbo biržose užsiregistravusiais asmenimis) ir BVP pokytis (lyginant su prieš einančiais metais, palyginamosiomis 2000 metų kainomis) (%)

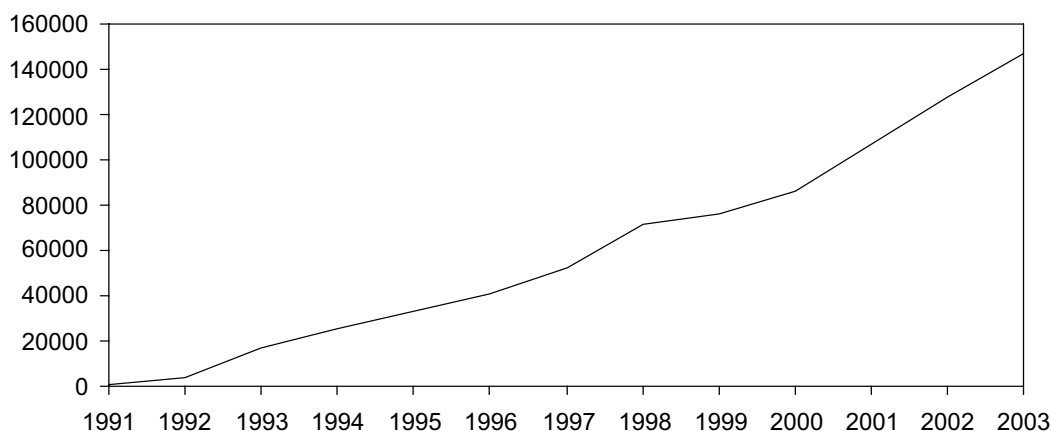


Nepaisant to fakto, kad įdarbinimas į laisvas darbo vietas yra glaudžiai susijęs su ekonominiais pakilimais/nuosmukiais, pažymėtinas ir nuolat didėjantis Lietuvos darbo biržos veiklos aktyvumas didinant darbo jėgos pasiūlos ir paklausos atitikimą šalyje. Lietuvos darbo birža išplėtojo internetines paslaugas, nuolat aktyvina savo bendradarbiavimą su darbdaviais, reguliariai (nuo 1997 metų) atlieka darbdavių tyrimus, siekdama išsiaiškinti numatomų atleisti bei planuojamų priimti darbuotojų skaičių ir rengia atskirų regionų profesijų poreikių prognozes 1–2 metams. Tokio pobūdžio informacija pateikiama LR Švietimo ir mokslo ministerijai bei Lietuvos mokymo įstaigoms, kas leidžia didinti profesinio mokymo atitikimą ūkio poreikiams.

Aktyvios darbo rinkos programos. Kaip jau buvo minėta, Lietuvoje nuo 1991 metų stebimas nuolatinis pagrindinių aktyvių DRP priemonių augimas: auga tiek dalyvaujančiųjų aktyviose DRP priemonėse skaičius, tiek ir išlaidų šioms priemonėms lygis (žr. 19 pav. ir 30 priedą).

Dar daugiau, 2003 metais asmenys, dalyvaujantys aktyviose DRP priemonėse, sudarė beveik 88% vidutinio metinio bedarbių skaičiaus arba 61% per metus teritorinėse darbo biržose užsiregistravusių bedarbių skaičiaus (žr. 32 priedą). Šie skaičiai reiškia, kad 6 iš 10 teritorinėse darbo biržose 2003 metais užsiregistravusių asmenų dalyvavo aktyviose DRP priemonėse.

19 pav. Aktyviose DRP priemonėse dalyvavusių asmenų skaičius Lietuvoje 1991–2003 metais (absoliučiais skaičiais, LDB duomenimis)



Vertinant oficialiąją statistiką galima būtų teigti, jog Lietuvoje yra nuosekliai įgyvendinamos Europos Sąjungos užimtumo strategijos bei nacionalinės užimtumo programos nuostatos, kuriose numatyta didinti bedarbių dalyvavimą aktyviose DRP priemonėse. Visumoje teigiamai vertinant šiuos pokyčius, kartu reikėtų paminėti ir kai kuriuos aktyvių DRP priemonių trūkumus.

Pagrindinės Lietuvoje taikomos aktyvios DRP priemonės yra šios:

- darbo klubai,
- profesinis mokymas,
- viešieji darbai,
- remiami darbai,
- įdarbinimas į subsidijuojamas darbo vietas,
- paskolos savo verslui organizuoti.

Didžioji dalis išlaidų aktyvioms DRP priemonėms tenka profesiniam mokymui bei viešiesiems darbams (2003 metais šioms priemonėms buvo skirta 67% visų išlaidų, skirtų aktyvioms DRP priemonėms, jose dalyvavo apie 50% aktyviose DRP priemonėse dalyvaujančių asmenų – žr. 33–34 priedus).

Profesinis mokymas. Į darbo biržos organizuojamą profesinį mokymą įtraukiami bedarbiai, kuriems darbo birža negali pasiūlyti jų kvalifikaciją ir sveikatos būklę atitinkančio darbo, o taip pat bedarbiai, neturintys jokio profesinio pasirengimo. Lietuvos darbo rinkos politikoje numatyta įvairiomis priemonėmis skatinti bedarbių (ypač ilgalaikių) dalyvavimą profesinio mokymo programose, todėl mokymo laikotarpiu bedarbiui mokama mokymo pašalpa yra 30% didesnė negu jam priklausanti bedarbio pašalpa.

Asmenims, neturintiems teisės į bedarbio pašalpą, mokama valstybės remiamų pajamų dydžio (135 Lt/mėn.) bedarbio mokymo pašalpa. Bedarbių mokymas finansuojamas ne ilgiau nei 6 mėnesius, tačiau atskirais atvejais šis terminas gali būti pratęstas iki 10 mėnesių.

Profesinis mokymas gali būti organizuojamas ne tik bedarbiams, atitinkantiems įstatyme pateiktą apibrėžimą, bet ir potencialiems bedarbiams, t.y. asmenims, išpėtiems apie darbo sutarties nutraukimą, kaip nedarbo prevencijos priemonė.

Darbo biržoje organizuojamas profesinis mokymas turi tam tikrų trūkumų, kurie žymia dalimi nepriklauso nuo pačios valstybinės darbo biržos funkcionavimo. Pavyzdžiui, nėra išspręstas aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių profesinis mokymas (2001–2003 metais aukštosios mokyklos beveik nepateikė savo pasiūlymų bedarbių mokymui), nepakankamai išspręstas kvalifikacijos kėlimo klausimas ir pan.

Pastebima ir kita neigiama bedarbių mokymo tendencija – mažėja vidutinė mokymo trukmė. Tai, iš vienos pusės, leidžia taupyti Užimtumo fondo lėšas, iš kitos pusės – riboja mokymo kokybę. Per trumpus, 2–3 mėnesių kursus galima tik supažindinti su profesija, pateikti bazinę informaciją, bet vargu ar galima parengti žmogų naujai profesijai.

1998–2000 metais Darbo ir socialinių tyrimų instituto atliktų darbo rinkos profesinio mokymo tyrimų duomenimis, 60–70% kursų dalyvių pažymėdavo, kad jiems trūko praktinių užsiėmimų (praktinio pasirengimo trūkumą ypač dažnai pažymėdavo jaunimas bei ilgalaikiai bedarbiai).

Reikia paminėti, jog nuo 1998 metų Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba kartu su Darbo ir socialinių tyrimų institutu nuolat atlieka darbo rinkos mokymo programų efektyvumo vertinimą. Tiriamas profesinio mokymo programų dalyvių įsidarbinimas praėjus 6, 12 ir 18 mėn. po mokymo. Kaip rodo atliktų tyrimų duomenys, praėjus 12 mėn. po mokymų įsidarbina apytikriai 40–68% juose dalyvavusių asmenų. 1998–2001 metų laikotarpiu įsidarbinimo lygio rodiklis iš esmės nekito; nuo 2002 metų jis ėmė augti (ypač tai pasakytina apie statybos bei metalo apdirbimo veiklas). Darbo rinkos mokymo tarnybos nuolat analizuoja atliktų tyrimų rezultatus bei tobulina mokymo programas siekdamas, kad šios labiau atitiktų darbo rinkos poreikius.

Viešieji darbai. Viešuosius darbus teritorinės darbo biržos organizuoja kartu su savivaldybėmis ar kitomis institucijomis. Asmenims, dirbantiems viešuosius darbus, už darbo laiką mokamas darbo užmokestis, apskaičiuotas taikant ne mažesnę nei valstybės nustatytas minimalus valandinis atlygis. Bedarbiai, dirbantys viešuosius darbus, negauna bedarbio pašalpos, jeigu darbo užmokestis yra didesnis už šią pašalpą. Jeigu darbo užmokestis yra mažesnis už šią pašalpą, darbo birža moka darbo užmokesčio ir bedarbio pašalpos skirtumą. Viešieji darbai gali būti organizuojami ir bedarbiams, neturintiems teisės į bedarbio pašalpą ir/ar bedarbiams, neturintiems profesijos ar darbo patirties. Dėl šios priežasties viešųjų darbų programa yra ypatingai svarbi kaimiškuosiuose regionuose bei kitose aukšto nedarbo lygio zonose.

Pagal Vyriausybės patvirtintą viešųjų darbų vykdymo procedūrą, darbdaviai, įdarbinantys asmenis viešiesiems darbams, sudaro su jais darbo sutartį. 50% tokių asmenų darbo užmokesčio kaštų bei visos darbdavio socialinio draudimo įmokos yra dengiamos iš Užimtumo fondo lėšų. Jei viešiesiems darbams atlikti reikalingos specialios profesinės žinios ar įgūdžiai arba jei darbdavys sutinka įdarbinti viešuosiuose darbuose dirbusį asmenį neribotam laikui, tokiems asmenims organizuojamas profesinis mokymas arba jie lanko profesinių įgūdžių atnaujinimo kursus, organizuojamus ilgalaikiams bedarbiams.

Bedarbių, dalyvavusių šioje programoje, skaičius pastoviai auga nuo 1991 metų (žr. 33 priedą). Atskiruose rajonuose bedarbių, norinčių dirbti viešuosius darbus, skaičius pastaraisiais metais viršijo savivaldybių galimybes, t.y. savivaldybės neturėjo pakankamai lėšų, kad prisidėtų prie viešųjų darbų organizavimo.

Kaip viešųjų darbų organizavimo trūkumą reikia pažymėti tai, kad trūksta tokio pobūdžio priemonių, skirtų aukštesnę kvalifikaciją turintiems darbuotojams, kas sumažina viešųjų darbų patrauklumą šios kategorijos bedarbiams bei jų taikymo įvairovę. Dėl šių priežasčių socialiai naudingų (viešųjų) darbų programa Lietuvoje dažniausiai taikoma ilgalaikiams bedarbiams ir, deja, dažniau atlieka tik socialinės atskirties mažinimo funkciją, tačiau nepadeda bedarbiui grįžti į darbo rinką. Viešieji darbai nepakankamai derinami su kitomis DRP priemonėmis.

Darbo klubai. Pirmajame darbo rinkai nepasirengusių (neturinčių pakankamai informacijos apie įsidarbinimo galimybes, neturinčių reikiamo išsilavinimo ar tiesiog motyvacijos dirbti) bedarbių bedarbystės etape jiems yra organizuojami darbo klubai. Darbo klube nustatomi kiekvieno bedarbio individualūs poreikiai, jie skatinami įsigyti profesiją, mokomi naudotis moderniomis ryšio priemonėmis, parengti savo CV, motyvuojami ir skatinami įsigyti darbo rinkoje paklausią profesiją.

2003 metais 53,8 tūkst. darbo ieškančių asmenų arba kas penktas teritorinėje darbo biržoje užsiregistravęs bedarbis dalyvavo darbo klubų veikloje. Kas antras šiuose klubuose dalyvavęs asmuo buvo ilgalaikis bedarbis, kas ketvirtas – jaunesnis nei 25 metų asmuo. 68% darbo klubų programų dalyvių įgijo darbo paieškos ir komunikacinių įgūdžių, pusei iš jų buvo suteiktos psichologinės konsultacijos, pakeitusios neigiamą jų nuostatą į galimybes įsidarbinti.

Nors šioje darbo rinkos politikos priemonėje dalyvauja vis daugiau žmonių (dalyvių skaičius pastoviai didėja nuo 1994 metų; 2003 metais šioje programoje dalyvavo didžiausias aktyviose DRP priemonėse dalyvavusių asmenų skaičius – žr. 33 priedą), šią programą charakterizuojantys kiekybiniai rodikliai, mūsų nuomone, nepakankamai parodo jos efektyvumą bei teikiamų paslaugų kokybę. Jai vertinti turėtų būti naudojami svertiniai rodikliai (pavyzdžiui, valandų skaičius vienam programos dalyviui), kokybiniai rodikliai (pavyzdžiui, procentas programos dalyvių, kurie įsidarbino ar buvo įtraukti į profesinio mokymo programas)²¹. Darbo klubų efektyvumui įvertinti, taip pat tikslinga būtų naudoti trumpas bedarbių apklausas, kurios rodytų šios priemonės atitikimą bedarbių poreikiams ir mažintų formalių darbo klubų organizavimą.

Remiami darbai. Ši darbo rinkos politikos priemonė skirta bedarbiams skatinant jų įsitraukimą į nuolatinį darbą. Maksimali šių darbų trukmė – 6 mėn. (atskirais atvejais šis laikotarpis gali būti pratęstas iki 8 mėn.). Remiami darbai organizuojami šių kategorijų bedarbiams:

- profesinės mokyklos, kolegijos ar universiteto absolventams,
- asmenims, praėjusiems profesinį mokymą darbo biržos siuntimu,
- asmenims, neturintiems profesinio pasirengimo,
- siekiant pakeisti laikinai nedirbančius pastovius darbuotojus (jiems esant kasmetinėse, nėštumo ir gimdymo ar motinystės/tėvystės atostogose),
- asmenims, kurių profesija ar ankstesnė patirtis nebeturi paklausos rinkoje,
- kitiems.

²¹ Šiuo metu LDB pateikia kai kuriuos kokybinius rodiklius (LDB duomenimis 2003 metais kas penktas darbo klubų dalyvis buvo įdarbintas, 8,9% nusprendė pasirinkti profesinį mokymą, 2,7% pradėjo savo verslą arba įgijo verslo liudijimą), tačiau gana sunku įvertinti, kiek šiuos rezultatus įtakojo bedarbių dalyvavimas darbo klubuose.

2003 metais šioje DRP priemonėje dalyvavo 4,4 tūkst. bedarbių. Asmenys, praėję darbo rinkos profesinį mokymą, paprastai turi pirmenybę dalyvauti remiamuose darbuose. Šios priemonės efektyvumas yra gana aukštas, kadangi 65–70% remiamuose darbuose dalyvavusių bedarbių gauna pastovų darbą. Čia turime pastebėti, jog 1997–2003 metų laikotarpiu asmenų, dalyvavusių šioje DRP priemonėje skaičius faktiškai nedidėjo (žr. 33 priedą).

Įdarbinimas į subsidijuojamas darbo vietas. Subsidijuojamos darbo vietos yra kuriamos siekiant įdarbinti papildomas užimtumo garantijas turinčius asmenis:

- neįgaliuosius,
- pradedančius dirbti 16–25 metų asmenis,
- profesinių mokyklų, kolegijų ir universitetų absolventus pradedančius dirbti pagal savo turimą išsilavinimą,
- ilgalaikius bedarbius, neturinčius darbo ilgiau nei 2 metus,
- asmenis, kuriems iki senatvės pensijos liko mažiau nei 5 metai,
- tėvą ar motiną, auginančius vaiką iki 8 metų amžiaus,
- asmenis, paleistus iš įkalinimo įstaigų, kur jie praleido daugiau nei 6 mėn.

Darbdaviams, įdarbinusiems papildomas užimtumo garantijas turinčius asmenis, ar sukūrusiems/pritaikiusiems darbo vietą tokiems asmenims, mokama tam tikro dydžio subsidija. Toks “užimtumo rėmimo krepšelis” seka paskui papildomas užimtumo garantijas turintį asmenį nuo 1 iki 1,5 metų. Ši užimtumo rėmimo priemonė gali būti taikoma bet kokios nuosavybės įmonėje, nepažeidžiant rinkos ekonomikos principų.

2003 metais panaudojant teritorinių darbo biržų finansinę paramą buvo sukurta apytikriai 2,1 tūkst. subsidijuojamų darbo vietų. Čia reikėtų pažymėti, jog 1994–2003 metų laikotarpiu asmenų, įdarbintų į subsidijuojamas darbo vietas skaičius padidėjo nežymiai (žr. 33 priedą).

Paskolos savo verslo organizavimui. Siekiant skatinti bedarbių verslumą, jiems suteikiama pirminė organizacinė ir finansinė parama. Verslo organizavimo specialistai – teritorinių darbo biržų konsultantai – suteikia bedarbiui individualias konsultacijas verslo organizavimo klausimais: kaip įkurti įmonę, kokios yra lengvatos gaunant verslo liudijimą, kokios yra verslo finansavimo galimybės, teisiniai verslo organizavimo aspektai; jiems taip pat yra organizuojami 2 savaičių verslo pagrindų kursai. Asmenys, pateikę patrauklų verslo planą, gauna paramą šį planą vystant ir tobulinant. Jiems gali būti suteikiama apytiksliai 1500 eurų neprocentinė 2 metų paskola verslui pradėti.

Čia reikia paminėti, jog asmenų, gaunančių paskolas verslui organizuoti ženkliai sumažėjo lyginant su 1994 metais.

Apibendrinant aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymą Lietuvoje reikia pasakyti, kad aukšti bedarbių dalyvavimo šiose programose rodikliai ne visada atspindi šių priemonių efektyvumą. Jei profesinis mokymas yra viena iš tų priemonių, kurios, daugiau ar mažiau, garantuoja efektyvų nedirbančio asmens įtraukimą į šalies darbo rinką, tai likusios priemonės, ypač tai pasakytina apie viešuosius darbus bei darbo klubų veiklą (2003 metais šiose priemonėse dalyvavo virš 70% visų aktyviose DRP priemonėse dalyvavusių asmenų), kelia kai kurių abejonių. Visų pirma abejonės kyla dėl to, jog net

70% darbo biržoje besiregistruojančių bedarbių sudaro pakartotinai besiregistruojantys asmenys²²!

4.3 Pasyvios DRP priemonės

Pagrindinė pasyvi DRP priemonė yra bedarbio pašalpa. Bedarbio pašalpa Lietuvoje yra mokama 6 mėn., jos dydis svyravo²³ nuo 135 iki 250 litų per mėn. ir priklauso nuo buvusio užimtumo trukmės bei sumokėtų socialinio draudimo įmokų. Kas 2 mėn. bedarbio pašalpa mažinama 20%²⁴.

Intarpas 2. Bedarbio pašalpa, mokama priešpensinio amžiaus gyventojams

Lietuvoje nėra išankstinės išėjimo į pensiją galimybės, tačiau nuo 2002 metų atsirado bedarbio pašalpos, mokamos priešpensinio amžiaus gyventojams. Šios pašalpos netapačios išankstiniam išėjimui į pensiją; pagrindinis priešpensinės bedarbio pašalpos mokėjimo tikslas – pagalba bedarbiams, turintiems sunkumų darbo rinkoje. Remiantis Bedarbių rėmimo įstatymu, priešpensinės bedarbio pašalpos skiriamos asmenims, kuriems iki senatvės pensijos liko 2 metai ar mažiau ir kurie turi ne mažesnę nei 15 metų privalomo socialinio draudimo stažą. Asmenims, kuriems mokamos priešpensinės bedarbio pašalpos, aktyvios DRP priemonės nėra taikomos. 2003 metais šios pašalpos buvo mokamos ~5% teritorinėse darbo biržose užsiregistravusių bedarbių.

Visumoje šiuo metu²⁵ taikoma bedarbio pašalpos mokėjimo tvarka Lietuvoje labai griežtai reglamentuoja išmokų gavimo galimybes. Bedarbio pašalpą gauti turi teisę tik bedarbiai, turintys ne mažiau nei 24 mėn. socialinio draudimo stažą per paskutinius 3 metus (iki registracijos darbo biržoje). Dėl šios priežasties visumoje nedidelę bedarbio pašalpą Lietuvoje gauna pakankamai mažas gavėjų skaičius:

- ❑ vidutinė bedarbio pašalpa 2003 metais Lietuvoje sudarė apie 170 Lt (50 EUR) arba ~40% minimalaus bei ~22% vidutinio darbo užmokesčio (žr. 35 priedą), be to šis santykis nuolat mažėja (žr. 20 pav.);
- ❑ bedarbio pašalpą Lietuvoje 2003 metais gavo tik ~12% darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių; be to bedarbių, gaunančių bedarbio pašalpą dalis Lietuvoje mažėja nuo 1995 metų (žr. 21 pav. ir 36 priedą).

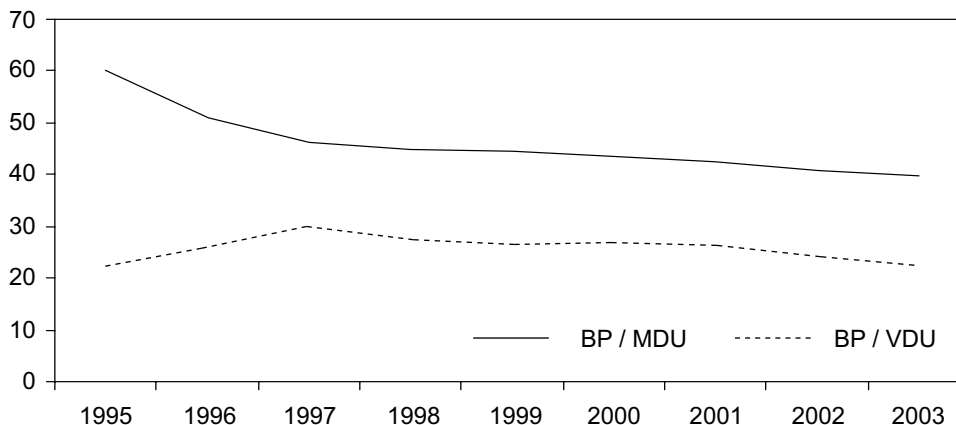
²² 2002–2003 metų Lietuvos darbo biržos specialaus tyrimo duomenimis.

²³ 2003 metų gruodžio 16d. buvo priimtas naujas Nedarbo socialinio draudimo įstatymas (įsigaliojo nuo 2005m. sausio 1d.), kuris pakeitė bedarbio pašalpos skaičiavimo metodiką ir jos dydį.

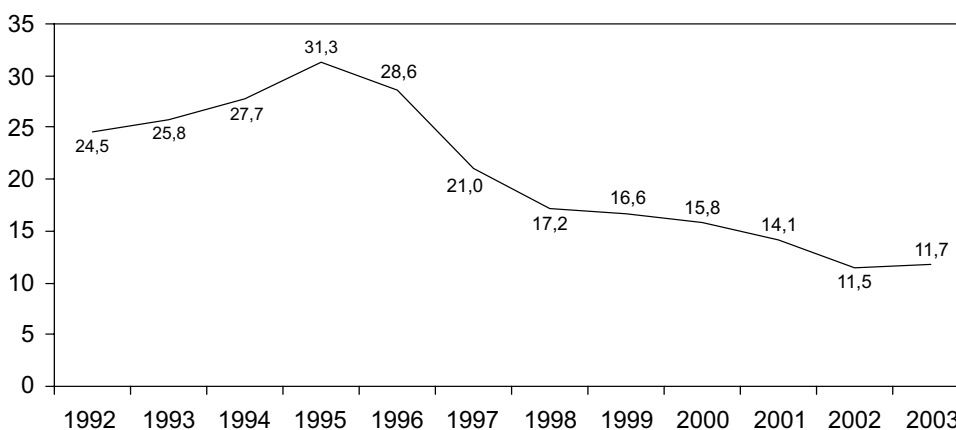
²⁴ rašyta 2004 metų viduryje ir todėl atspindi to laikotarpio situaciją.

²⁵ Ataskaita rašyta 2004 metų viduryje ir todėl atspindi to laikotarpio situaciją.

20 pav. Vidutinės bedarbio pašalpos (BP) ir vidutinio neto darbo užmokesčio (VDU) bei minimalaus darbo užmokesčio (MDU) santykis Lietuvoje 1995–2003 metais (%)



21 pav. Bedarbių, gaunančių bedarbio pašalpą, skaičiaus santykis su visais teritorinėse darbo biržose užsiregistravusiais bedarbiais (%)



Pagrindinė priežastis, kuri lėmė bedarbio pašalpos gavėjų skaičiaus mažėjimą – nepakankamas socialinio draudimo stažas. Bedarbių, gaunančių bedarbio pašalpą, dalis nedidėjo netgi 1999–2001 metų laikotarpiu, kuomet šalyje sparčiai didėjo nedarbo lygis. Deja, visiškai patikimų duomenų, leidžiančių paaiškinti šį faktą, neturime, tačiau, mūsų nuomone, pagrindinės tokios situacijos priežastys gali būti dvi. Pirma, ekonominės krizės laikotarpiu Lietuvoje pirmiausia darbo neteko asmenys, dirbantys pagal terminuotas/ laikinas darbo sutartis bei neoficialiai dirbantys asmenys (t.y. asmenys, kurie neatitiko reikalavimų, būtinų bedarbio pašalpai gauti). Antra, ekonominės krizės pasėkoje smukus bendram gyvenimo lygiui šalyje, darbo biržose ėmė registruotis asmenys, kurie anksčiau nedirbo ir kurie iš esmės tebuvo suinteresuoti gauti socialinę paramą (asmenys, pretenduojantys į valstybės socialinę paramą turi deklaruoti, jog aktyviai ieško darbo); šie asmenys taip pat neturėjo bedarbio pašalpai gauti reikalingo socialinio draudimo stažo.

Iš esmės nuo 1991 metų Lietuvoje pastoviai auga bedarbių įdarbinimas pagal terminuotas darbo sutartis (žr. 37–38 priedus), kaip, beje ir laikino užimtumo mastas apskritai (žr. 24 priedą). Tai ypač būdinga statybos ir žemės ūkio ekonominėms veikloms, o taip pat – lengvosios bei žemės ūkio produkcijos perdirbimo pramonei.

Be to, situaciją apsunkina ir tai, jog, esant finansiniams sunkumams, darbdaviai kartais nemoka socialinio draudimo įmokų. Jau minėjome, kad Lietuvoje mažas apdraustųjų ir darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus santykis (apytikriai 1,2 mln. : 2 mln.).

Būtiną darbo stažo mažėjimas įtakoja ir vidutinės bedarbio pašalpos lygį šalyje – šis lygis Lietuvoje nuosekliai mažėja nuo 1999 metų (žr. 35 priedą).

Be abejo, aukščiau minėtos tendencijas skatina praradusį darbą žmogų greičiau surasti naują darbą ir šalina ilgalaikio nedarbo atsiradimo priežastis, tačiau atsižvelgiant į realią Lietuvos ūkio padėtį, nedarbo teritorinę diferenciaciją bei laisvų darbo vietų dinamiką (ypač rajonuose su dominuojančia kaimo infrastruktūra), o taip pat – turint omenyje realias esamos situacijos priežastis, pasyvių DRP priemonių pokyčiai, mūsų nuomone, vertintini neigiamai.

Europos Sąjungos užimtumo strategija numato mažinti pasyvių darbo rinkos politikos priemonių vaidmenį aktyvių priemonių naudai, tačiau šie poslinkiai neturėtų mažinti darbo netekusių asmenų socialinės apsaugos bei jų gyvenimo lygio, kaip yra Lietuvoje.

5 skyrius

Užimtumo socialinio saugumo ir darbo rinkos politikos tarpusavio sąveika

Galima teigti, jog užimtumo socialinis saugumas Lietuvoje tiriamu laikotarpiu pastebimai mažėjo – ši mažėjimą lėmė tiek užimtumo apsaugą reguliuojančių teisės aktų nuostatų pokyčiai, tiek bendros ūkio raidos tendencijos. Užimtumo apsaugą reguliuojančių teisės aktų liberalizavimas bei visumoje žemas darbo jėgos organizacinis lygis – iš vienos pusės, bei naujos ekonominės sąlygos, atsispindinčios aukščiau aptartuose darbo trukmės, laikino ir neoficialaus užimtumo rodikliuose – iš kitos, lėmė užimtumo saugumo sumažėjimą.

Bendrą užimtumo saugumo sumažėjimą buvo siekiama kompensuoti darbo rinkos politikos priemonėmis garantuojant darbą praradusiems asmenims lėšas pragyvenimui bei aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis padedant jiems reintegruoti į darbo rinką. Šiuo tikslu buvo sukurta nedarbo draudimo sistema bei pastoviai buvo didinama darbo rinkos profesinio mokymo kursų įvairovė ir jų kokybė, tobulinamas profesinis konsultavimas ir orientavimas, plėtojama darbo klubų veikla, nuo 2001 metų reguliariai pradėti vykdyti vietinių užimtumo iniciatyvų projektai, plėtojama darbo biržos internete veikla ir t.t.

Tačiau, kaip parodė aukščiau atlikta pasyvių ir aktyvių darbo rinkos politikos priemonių analizė, darbo rinkos politikos priemonės užimtumo saugumo praradimą galėjo kompensuoti tik nedidele dalimi.

Užimtumo saugumas ir pasyvios DRP priemonės. Pastaraisiais metais stebimas pasyvių darbo rinkos politikos priemonių “svorio” mažėjimas, pasireiškiantis vidutinės bedarbio pašalpos bei bedarbio pašalpos gavėjų skaičiaus mažėjimu iš esmės susijęs su pokyčiais darbo rinkoje.

Aukščiau minėtas didelis neoficialaus užimtumo mastas, dirbančių pagal terminuotas ar autorines sutartis asmenų skaičiaus augimas bei didelė pakartotinai besiregistruojančių bedarbių dalis sukuria situaciją, kuomet *į darbo biržą besikreipiantys asmenys vis mažiau patenkina bedarbio pašalpai gauti reikalingas sąlygas*. Šių procesų pasėkoje mažėja tiek vidutinis bedarbio pašalpos lygis, tiek ir gaunančių bedarbio pašalpą bedarbių dalis, taigi – visumoje mažėja darbo netenkančių asmenų socialinės garantijos.

Iš aukščiau aptartų tendencijų galime daryti išvadą, kad ***Lietuvoje tarp užimtumo apsaugos ir pasyvios darbo rinkos politikos yra “komplementarumas”***²⁶ – kuo mažesnė užimtumo

²⁶ “Komplementarumas” (angl. complementarity) čia reiškia, kad kuo mažesnis darbuotojų užimtumo saugumas, tuo mažesnės socialinės garantijos yra užtikrinamos, t.y. kuo mažiau dirbantysis yra apsaugotas darbo rinkoje (pavyzdžiui, dirba pagal terminuotą darbo sutartį ar “pagal žodinį susitarimą” su darbdaviu, dalį savo atlyginimo gauna “vokelyje” ir pan.), tuo mažesnė tikimybė, kad jis gaus (ar gaus didesnę) bedarbio pašalpą.

apsauga, tuo mažesnės socialinės saugumo garantijos (turimos omenyje pasyvios darbo rinkos politikos priemonės).

Čia reikia paminėti, jog 2003 metų pabaigoje priimtas ir nuo 2005 metų įsigaliosiantis „Bedarbių socialinio draudimo įstatymas“ turėtų apytikriai 3 kartus padidinti bedarbio pašalpos dydį ir supaprastinti jos gavimo sąlygas (žr. 5 skyrių).

Kalbant apie pasyvų nedirbančių asmenų rėmimą Lietuvoje, turime paminėti skurdo/nedarbo spąstų problemą. Remiantis šios ataskaitos autorių atliktais skaičiavimais, asmenys, turintys žemą išsilavinimą ir todėl pretenduojantys į minimalų ar jam artimą darbo užmokestį bei auginantys du ar daugiau vaikų patenka (esant dabartinei socialinės apsaugos sistemai) į skurdo/nedarbo spąstus (žr. 2 lentelę).

2 lentelė 4 asmenų šeimos, auginančios vieną mokyklinio amžiaus vaiką ir 1 vaiką iki 3 metų amžiaus pinigines pajamas pagal galiojančią²⁷ socialinės apsaugos sistemą (litais)

| | Abu tėvai nedirba ir negauna bedarbio pašalpos | Abu tėvai nedirba, tėvas gauna bedarbio pašalpa | Motina nedirba, tėvas gauna MDU |
|-------------------------------------|--|---|------------------------------------|
| Piniginės šeimos pajamos per mėnesį | 495,4 | 512,6 | 533,8 |
| Darbo užmokestis | – | – | 384,0 |
| Bedarbio pašalpa | – | 171,6 | – |
| Socialinė pašalpa | 401,6 | 247,2 | 56,0 |
| Šeimos pašalpa | 93,8 | 93,8 | 93,8 |

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų duomenų, 4 asmenų šeimos pajamos padidėtų tik 21,2 Lt (~6 EUR), jei vienas nedirbęs ir bedarbio pašalpa gavęs suaugęs šeimos narys (šiuo atveju – tėvas) įsidarbintų už minimalų darbo užmokestį²⁸.

Turint omenyje papildomas su darbine veikla susijusias išlaidas (kelionės į/iš darbo transporto išlaidas, papildomas išlaidas darbo drabužiams ir t.t.), galima teigti, jog *Lietuvoje egzistuojanti socialinės apsaugos sistema neskatina nedirbančių žemos kvalifikacijos asmenų, auginančių vaikus, ištraukti į darbinę veiklą bei yra neigiamai vertintina darbinės veiklos patrauklumo požiūriu.*

Užimtumo saugumas ir aktyvios DRP priemonės. Reikia pažymėti, kad visumoje mažėjant užimtumo garantijoms, Lietuvoje nepakankamai auga aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumas.

Mūsų nuomone, nepakankamą darbo rinkos politikos priemonių efektyvumą (nesant specialių tyrimų) galima apytikriai įvertinti naudojant šiuos rodiklius (bei jų dinamiką):

- ilgalaikių bedarbių dalies bendrame bedarbių skaičiuje rodiklį;
- vidutinės nedarbo trukmės rodiklį;
- pakartotinai besiregistruojančių bedarbių dalies bendrame besiregistruojančių bedarbių skaičiuje rodiklį.

²⁷ Skaičiavimai atlikti remiantis 2003 m. gruodžio mėn. situacija.

²⁸ Be abejo, aukščiau pateikta tik labai supaprastinta schema, neįvertinanti visos socialinės apsaugos nedarbo atveju sistemos veikimo, tačiau, manome, jog ir iš šių duomenų galima daryti preliminarias išvadas.

Vidutiniškai pastaraisiais metais ilgalaikiai bedarbiai Lietuvoje sudarė apie 30% visų darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių (žr. 1 priedą) bei apie 50% bedarbių, užfiksuotų DJT (žr. 8 pav.).

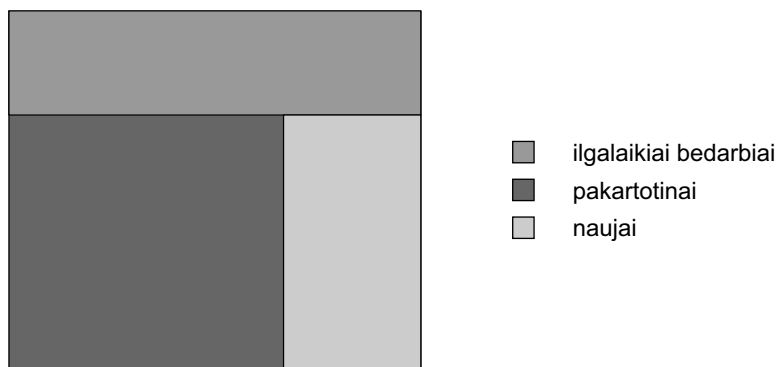
Ilgalaikių bedarbių dalis bendrame registruotų bedarbių skaičiuje Lietuvoje augo iki 2002 metų, o 2003 metais, sumažėjus bendram nedarbo lygiui šalyje, sumažėjo (jei LDB duomenimis ilgalaikių bedarbių skaičius šiuo laikotarpiu sumažėjo ~29%, tai DJT duomenimis ~17%; tuo tarpu bendras bedarbių skaičius 2002–2003 metais sumažėjo atitinkamai 16% ir 9%).

Tuo tarpu 2003 metais ženkliai sumažėjus registruotų ilgalaikių bedarbių dalies rodikliui, vidutinės nedarbo trukmės rodiklis ne tik nesumažėjo, betgi atvirkščiai – išaugo net 25%: nuo 7,1 mėn. 2002 iki 8,9 mėn. 2003 metais (žr. 9 pav.).

Kaip jau buvo minėta, Lietuvos darbo biržai atlikus specialų tyrimą paaiškėjo, jog apie 70% per metus LDB besiregistruojančių bedarbių sudaro pakartotinai besiregistruojantys asmenys.

Visumoje Lietuvos darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių struktūrą bendrais bruožais galima pavaizduoti schematiškai (žr. 22 pav.).

22 pav. Teritorinėse darbo biržose besiregistruojančių bedarbių struktūra



Schemoje žalia spalva vaizduoja ilgalaikius bedarbius, violetinė – teritorinėse darbo biržose besiregistruojančius asmenis, iš kurių apie 70% – pakartotinai ir apie 30% – naujai besiregistruojantys asmenys.

Ataskaitos autorių nuomone, aukščiau pateikti duomenys apie bedarbių struktūrą leidžia daryti išvadą, jog aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, kurių tiek mastas, tiek lygis (kaip rodo aukščiau analizuoti duomenys) Lietuvoje pastoviai auga, nėra pakankamai efektyvios, kadangi didžioji dalis darbo biržoje registruojamų bedarbių galiausiai taip ir nesugeba pastoviai įsitraukti į darbo rinką.

Apibendrinant aukščiau pateiktą informaciją, galima teigti, jog *Lietuvoje nėra „pusiausvyros“²⁹ tarp užimtumo socialinės apsaugos ir aktyvių DRP priemonių.* Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės iš esmės nėra pakankamai pritaikytos aukštesnę kvalifikaciją/išsilavinimą turintiems asmenims, o žemesnės kvalifikacijos/ išsilavinimo

²⁹ „Pusiausvyra“ (angl. *trade-off*) čia reiškia, kad prarandant vieną vertybę yra gaunama kita; arba, mažėjant vienos vertybės kiekiui, didėja kitos.

nedirbantiems asmenims neužtikrina nuolatinio sugrįžimo į darbo rinką. Taigi visumoje galima teigti, kad aktyvios darbo rinkos priemonės nekompensuoja užimtumo saugumo sumažėjimo darbo rinkoje.

Išvados. Apibendrinant šiame skyrelyje pateiktą medžiagą galima teigti, jog tiek aktyvios, tiek pasyvios darbo rinkos politikos priemonės yra patrauklesnės žemos kvalifikacijos asmenims, kurie potencialiai gali pretenduoti tik į mažai (mažiau nei LTL700/EUR200 per mėnesį) apmokamas darbo vietas, nors, reikia pasakyti, jog šios priemonės jiems toli gražu negarantuoja pakankamo pragyvenimo lygio.

Tuo tarpu asmenims su aukštesne kvalifikacija bei turintiems aukštą išsilavinimą ir pretenduojantiems į gerai apmokamas darbo vietas tiek pasyvios, tiek aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra mažai patrauklios bei iš esmės mažai susijusios su sumažėjusio užimtumo saugumo kompensavimu.

Visumoje iš šioje ataskaitoje išdėstytos medžiagos galima daryti išvadą, jog Lietuvoje egzistuoja du atskiri darbo rinkoje aktyvių gyventojų blokai (atspindintys iš esmės skirtingus darbo rinkos segmentus). Sąlyginai juos galėtume pavadinti “sėkminguoju” ir “nesėkminguoju” blokais. (Čia galima rasti glaudų ryšį su “pirmine” ir “antrine” darbo rinka, tačiau norint patvirtinti šį ryšį reikėtų atlikti detalesnę problemos analizę).

Pirmąjį – “sėkmingąjį” – bloką sudaro aukštesnį išsilavinimą, darbo rinkoje paklausia profesiją bei reikiamų gebėjimų ir darbo motyvaciją turintys (taigi – ir į pakankamai aukštą darbo užmokestį pretenduojantys) asmenys, kurie sugebėjo prisitaikyti prie naujų ūkininkavimo sąlygų ir rasti savo vietą naujoje ekonominėje sistemoje. Šie asmenys iš esmės retai netenka darbo, o ir jį pradėję dažniausiai savarankiškai ieško darbo, o nesikreipia į darbo biržą, nes, kaip jau minėjome, nėra ypatingai suinteresuoti jos teikiamomis tiek pasyviomis, tiek aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis.

Apie šio bloko egzistavimą visų pirma liudija darbo jėgos apyvartos rodikliai, kurių lygis Lietuvoje visumoje yra gana žemas bei užimtųjų pasiskirstymas pagal darbo trukmės rodiklį, kur santykiškai didelę (ir nuolat didėjančią) dalį sudaro asmenys, paskutinėje darbovietėje dirbantys 5–10 metų. Be to apie šio bloko egzistavimą liudija ir bedarbių pasiskirstymas pagal išsilavinimą bei santykiškai nedidelę pirmą kartą darbo biržoje besiregistruojančių bedarbių dalis.

Tuo tarpu antrąjį – “nesėkmingąjį” – bloką sudaro žemą išsilavinimą ar darbo rinkoje nepaklausia profesiją³⁰, turintys asmenys, kurių įsidarbinimo galimybės bei motyvacija yra gana žemi. Šie asmenys taip ir nesugebėjo prisitaikyti prie naujų ūkininkavimo sąlygų ir nuolat “sukasi” valstybės socialinės paramos sistemoje.

Beje, dalį šių asmenų sudaro vienokį ar kitokį neoficialų darbą turintys asmenys, iš esmės nesuinteresuoti ar nesitikintys rasti “gero” oficialaus darbo ir pasitenkinantys turimais uždarbiais bei iš valstybės gaunama vienokia ar kitokia parama – pašalpomis, kompensacijomis už būstą, šaltą ir karštą vandenį ir t.t.

Apie šio bloko egzistavimą šalyje liudija santykiškai aukšta ilgalaikių bedarbių dalis, didelis pakartotinai besiregistruojančių bedarbių skaičius bei nuolat didėjanti vidutinė nedarbo trukmė šalyje.

³⁰ Čia, matyt, patektų ir priešpensinio amžiaus asmenys, turintys pakankamai aukštą (aukštesnįjį ar net aukštąjį) išsilavinimą, įgytą planinės ekonomikos sąlygomis ir todėl dažnai netinkantį rinkos ekonomikoje.

Esant tokiai situacijai vargu ar galima tikėtis gero ryšio tarp užimtumo socialinio saugumo ir darbo rinkos politikos šalyje. Ši problema, mūsų nuomone, efektyviausiai galėtų būti sprendžiama toliau plėtojant Lietuvos darbo biržos informacines paslaugas, kas jau aktyviai daroma nuo 2000 metų. 2004 metų gegužės mėn. naudojant pažangiausias informacines technologijas sukurtas informacinis kanalas "Darbdavys – Ieškantis darbo asmuo". Šios programos pagalba galima per internetą informuoti darbdavius apie ieškančius darbo asmenis, o ieškantiems darbo asmenims informacija apie darbo vietas gali būti siunčiama elektroniniu paštu arba SMS žinutėmis.

Tačiau lygiagrečiai būtina tobulinti DRP priemonių efektyvumą, užtikrinant nuolatinį bedarbių įsidarbinimą ir didinant jų įsidarbinimo galimybes.

Antra vertus aukštesnė, su buvusiu darbo užmokesčius susieta bedarbio pašalpa taip pat galėtų pasitarnauti kaip užimtumo saugumo sumažėjimą kompensuojantis veiksnys.

Tačiau, kalbant apie užimtumo saugumą Lietuvoje, reikia pažymėti, jog darbo biržos teikiamos paslaugos bei priemonės atlieka tik antrinį vaidmenį gyventojų užimtumo bei jo saugumo kontekste.

Pagrindinis dėmesys, mūsų nuomone, Lietuvoje turėtų būti skiriamas užimtumo socialinio saugumo schemų plėtrai. Svarbiausiu veiksmu čia turėtų tapti socialinio dialogo plėtra mikro (įmonės) lygmenyje, ką, beje, numato ir Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas.

Galima teigti, kad Lietuvoje besiklostanti situacija iš esmės yra palanki šio veiksnio plėtrai – mažuosiuose Lietuvos miestuose jau nuo 2002 metų girdimi darbdavių nusiskundimai dėl specialistų trūkumo, o Lietuvos įstojimas į ES bei su tuo susijęs darbo jėgos teritorinio mobilumo padidėjimas turėtų padidinti darbo jėgos vertę Lietuvoje.

Galima tikėtis, jog darbo jėgos vertės augimas sudarys gerą pagrindą ir socialinio dialogo plėtrai mūsų šalyje. Antra vertus, siekiant skatinti šiuos procesus būtina lygiagrečiai plėtoti užimtumui palankią mokesčių sistemą, didinti darbdavių suinteresuotumą investuoti į personalo mokymą, sudaryti kitas, socialinio dialogo plėtrai palankias, sąlygas.

6 skyrius

Reformos, darančios įtaką darbo rinkos lankstumui bei užimtumo saugumui

6.1 Užimtumo apsaugos teisinis reguliavimas (UATR)

Užimtumo apsaugos teisinio reguliavimo reformų pagrindą iš esmės sudaro Darbo kodekso nuostatų tobulinimas. Kaip jau buvo minėta, nuo 1993–1994 metų Lietuvoje vyksta UATR liberalizavimo procesas, naujai priimtame LR Darbo kodekse numatyta visa eilė lanksčių darbo santykių reguliavimo galimybių. Tačiau nepaisant Lietuvoje vykstančio UATR liberalizavimo proceso, darbdavių iš esmės netenkina esama darbo santykių reglamentavimo tvarka.

Jau minėjome, kad nors naujasis LR Darbo kodeksas įsigaliojo tik kiek daugiau nei prieš metus (2003 metų sausio 1d.), šiuo metu³¹ LR Trišalės tarybos sekretoriatas jau yra gavęs ~250 pasiūlymų dėl ~150 Darbo kodekso straipsnių pakeitimo ar papildymo (šiuo metu šiems pasiūlymams nagrinėti sudaryta speciali darbo grupė). Didžioji pasiūlymų dalis yra gauta iš darbdavių organizacijų. Pagrindiniai DK pakeitimo siūlymai iš darbdavių pusės iš esmės susiję su darbo santykių liberalizavimu, jų lankstumo didinimu.

Iš kitos pusės darbuotojų (profesinių sąjungų) atstovų nuomone DK nuostatos yra pakankamai liberalios ir numato plačias galimybes lanksčiai organizuoti darbo santykius. Todėl, jų nuomone, reikia stiprinti DK nuostatų taikymo kontrolę bei didinti socialines garantijas užimtumo sferoje.

Žemiau pateikiami keletas šiuo metu Lietuvoje diskutuojamų klausimų.

³¹ Ataskaita rašyta 2004 metų viduryje.

Terminuotos darbo sutartys³². Dabartinė DK nuostata apriboja galimybę sudarinėti terminuotas darbo sutartis, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio. Darbdavių nuomone, darbų pobūdis dažnai priklauso nuo užsakymo, o ne nuo darbo specifikos. Profsąjungų atstovų nuomone, dabartinė DK nuostata šiuo klausimu yra pakankamai lanksti ir atitinka realias ūkininkavimo sąlygas Lietuvoje.

Ne visas darbo laikas³³. Darbdavių nuomone, Lietuvoje taikomas ne viso darbo laiko reglamentavimas yra pernelyg griežtas, todėl turėtų būti liberalizuojamas – naikinami dirbančių ne visą dieną darbuotojų dalies apribojimai, trumpinamas/naikinamas sąrašas sričių, kuriose dirbantys darbuotojai negali būti samdomi ne visai darbo dienai (čia galima pažymėti, jog nuo 1994 metų ne viso darbo laiko reglamentavimas buvo 2 kartus tobulinamas darbdavių naudai).

Darbo laikas. DK nėra numatyta konkreti darbo laiko apskaitos procedūra. Šiuo metu įmonėse vis dažniau kyla ginčai dėl darbo laiko apskaitos, ypač kuomet dirbami viršvalandžiai, dirbama sutrumpintą darbo laiką ar pan. Į tai turėtų būti atsižvelgta svarstant DK pataisas. Reikia pažymėti, jog, deja, profesinių sąjungų atstovai nepakankamai vertina darbo laiko apskaitos klausimo svarbą, dėl ko ši problema nesulaukia reikiamo dėmesio Lietuvoje.

Darbo sutarties sąlygų keitimas/atleidimas. DK numato išankstinį darbuotojų išėjimą atleidžiant iš darbo bei keičiant darbo apmokėjimo sąlygas. Tačiau profsąjungų atstovai bei Vidaus reikalų ministerija siūlo įtvirtinti darbuotojo išėjimo terminus keičiant ir kitas darbo sutarties sąlygas.

Visumoje galima teigti, kad Lietuvoje darbo santykiuose dominuojantis vaidmuo atitenka darbdaviui – kadangi daugelis su darbo organizavimu susietų klausimų nėra reglamentuoti, o įmonėse darbuotojų interesai nėra reikiamai atstovaujami, daugelį klausimų darbdavys gali spręsti vienašališkai. Pavyzdžiui, DK nustato, kad darbdavys privalo visiškai atsiskaityti su darbuotoju jo atleidimo dieną. Tačiau DK nenumato jokių poveikio priemonių (sankcijų) darbdaviui, jeigu jis nevykdo šio įsipareigojimo. Tokiu atveju darbdavys gali atleisto darbuotojo sąskaita taupyti lėšas, o darbuotojas teismine tvarka tik išsiieškos jam priklausančias išmokas.

Apibendrinant galima pažymėti, kad Lietuvoje šiuo metu vykstančius UATR pokyčius įtakoja dvi priešingos tendencijos: darbdaviai siekia dar labiau sumažinti lanksčių užimtumo formų taikymo bei atleidimo iš darbo apribojimus, argumentuodami gamybos

³² Terminuota darbo sutartis gali būti sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui, bet ne ilgiau kaip penkeriems metams. Neleidžiama sudaryti terminuotos darbo sutarties, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys. Jeigu darbo sutartis, pasibaigus jos terminui, nepratęsiamą arba nutraukiamą, bet nepraėjus vienam mėnesiui nuo jos nutraukimo dienos su atleistu iš darbo darbuotoju vėl sudaroma terminuota darbo sutartis tam pačiam darbui, tai darbuotojo reikalavimu tokia sutartis pripažįstama sudaryta neapibrėžtam laikui (išskyrus kai kuriuos atvejus). Užimtumo laikotarpiu pagal terminuotas darbo sutartis dirbantys asmenys yra taip pat socialiai apsaugoti, kaip ir dirbantys pagal pastovias darbo sutartis, tačiau: pagal terminuotą darbo sutartį dirbantį darbuotoją lengva atleisti pasibaigus darbo sutarties terminui; šiems darbuotojams nėra skiriamos išėtinės pašalpos; kai kuriais atvejais (jei jie buvo įdarbinti trumpam laikotarpiui), šiems darbuotojai gali netenkinti sąlygų, būtinų bedarbio pašalpai gauti. Šiuo metu galiojančiame LR Darbo kodekse numatytos šios laikino pobūdžio darbo sutarčių rūšys: terminuotos, laikinosios, sezoninės.

³³ Ne visas darbo laikas yra apibrėžiamas DK. Darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl ne visos darbo dienos ar darbo laiko arba ne visos darbo laikas gali būti nustatomas darbuotojo reikalavimu (dėl ligos, nėštumo ir pan.). asmenys, dirbantys ne visą darbo laiką, yra taip pat socialiai apsaugoti, kaip ir dirbantys visą darbo laiką. Remiantis LRV nutarimu, darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalis neturi viršyti 10–20% visų įmonėje dirbančių darbuotojų skaičiaus (konkretus skaičius priklauso nuo įmonės dydžio).

specifika bei rinkos svyravimais, tuo tarpu darbuotojų atstovai siekia stiprinti DK nuostatų taikymo kontrolę bei didinti garantijas užimtumo sferoje.

6.2 UATR įgyvendinimas

Kalbant apie UATR įgyvendinimą/diegimą, reikia pažymėti, jog apytiksliai 40 DK straipsnių yra įrašyta “nustatoma kolektyvinėse sutartyse”. Turint omenyje tą faktą, jog, skirtingais vertinimais, tik apie 10% Lietuvos dirbančiųjų yra aprępti kolektyvinėmis sutartimis, daugelis DK nuostatų praktikoje iš esmės neveikia.

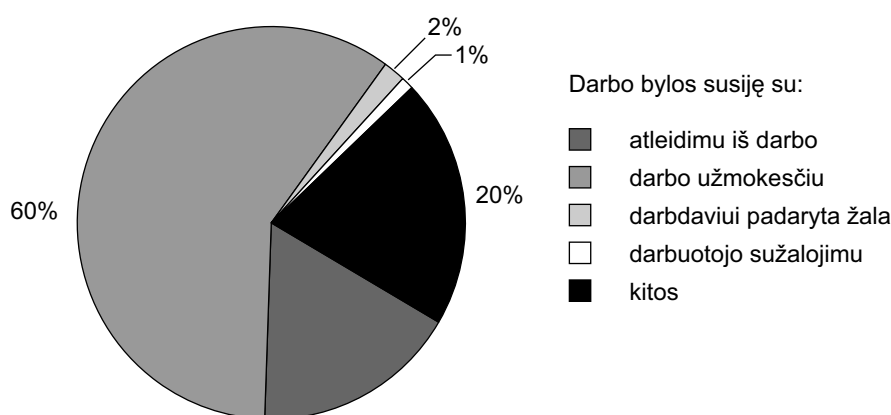
Situacijos gerinimas iš esmės siejamas su socialinio dialogo skatinimu Lietuvoje (žr. 6 skyrių), nors, antra vertus, galima pastebėti ir kai kurių bandymų siūlyti alternatyvius DK nuostatų įgyvendinimo mechanizmus. Pavyzdžiui, darbdavių atstovai bei LR Ūkio ministerija siūlo numatyti darbdaviams galimybes laikinai, kol įmonėje bus sudaryta kolektyvinė sutartis, patvirtinti tvarką, nustatančią Darbo kodekse kolektyvinės sutarties prerogatyvai priskiriamus klausimus.

Užimtumo apsaugos įgyvendinimą per darbo bylas įvertinti yra gana sudėtinga, kadangi Lietuvoje nėra darbo teismų, o informacija apie darbo bylas, kurią pateikia Nacionalinė teismų administracija nėra išsami. Siekiant iš esmės įvertinti situaciją, būtina atlikti specialų tyrimą.

Remiantis Nacionalinės teismų administracijos pateikiama informacija, 2003 metais Lietuvoje pirmosios instancijos teismuose buvo inicijuotos 2532 darbo bylos, kas sudarė 2% visų inicijuotų bylų, tuo tarpu 2004 metų I pusr. buvo inicijuotos 969 darbo bylos, kas sudarė 1,2% visų inicijuotų bylų.

2004 metų I pusr. inicijuotų darbo bylų struktūra pagal bylos tipą pateikiama žemiau (žr. 23 pav.).

23 pav. 2004 m. I pusr. Lietuvoje inicijuotų darbo bylų struktūra pagal bylos tipą (%)



Kaip matyti iš aukščiau pateikto paveikslo, didžioji dalis Lietuvoje inicijuojamų darbo bylų yra susiję su atlyginimais (60%) ir darbuotojų atleidimu (17%), tačiau informacija yra pernelyg skurdi ir autoriai nesieja daryti jokių konkrečių išvadų.

6.3 Papildoma apsauga per kolektyvines derybas

Kaip jau buvo minėta darbo jėgos organizacinis lygis Lietuvoje yra žemas – nedidelė dalis darbuotojų yra profesinių sąjungų nariais, apie 10% Lietuvos dirbančiųjų aprėpti kolektyvinėmis sutartimis, iki šiol nepriimtas darbo tarybų įstatymas³⁴.

Tose įmonėse, kuriose darbuotojai yra atstovaujami ir kuriose sudaromos kolektyvinės sutartys, jose paprastai yra skyrius, kuriame numatoma papildoma apsauga darbo sutarties nutraukimo atveju (pavyzdžiui, pailginamas išpėjamas laikotarpis, darbuotojui suteikiamos kelios laisvos dienos naujo darbo paieškai ir pan.).

Tačiau absoliučioje daugumoje įmonių darbuotojų interesai nėra atstovaujami ir tai lemia situaciją, kuomet kolektyvinės derybos įmonės lygmenyje Lietuvoje esminio vaidmens neatlieka.

Situaciją šiuo požiūriu galėtų pagerinti šakinių kolektyvinių sutarčių pasirašymas (šiuo metu Lietuvoje nėra pasirašyta nė vienos šakinės kolektyvinės sutarties). Šiuo metu socialiniai partneriai vis dažniau kalba apie tokių susitarimų pasirašymo būtinumą, nors, reikia pažymėti, jog Lietuvoje vyrauja nuomonė, kad šakinės darbdavių organizacijos neskuba spręsti šios problemos bei prisiimti papildomų išpareigojimų.

Antra vertus reikia pažymėti ir kompetencijos, kitų išteklių trūkumą, reikalingą kvalifikuotoms šakinėms sutartims parengti (tiek profesinių sąjungų, tiek darbdavių organizacijų administracijos dažnai yra mažos, neturi kolektyvinių sutarčių sudarymo bei pasirašymo patirties ir pan.).

Nepaisant minėtų trūkumų, 2003 metų vasario mėn. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija ėmėsi iniciatyvos ir kreipėsi į pagrindines darbdavių organizacijas dėl šakinių susitarimų sudarymo. Iš esmės darbdaviai šiai iniciatyvai pritarė, tačiau realiai nei viena šakinė darbdavių organizacija nepradėjo konkrečių diskusijų dėl šakinių kolektyvinių sutarčių sudarymo.

Kaip išeitis iš susidariusios situacijos dažnai yra įvardijamas nacionalinis susitarimas, kuriame galėtų būti aptarti ir suderinti daugelis aukščiau minėtų diskusinių darbdavių ir darbuotojų atstovų klausimų. Tačiau tokio susitarimo pasirašymas kol kas Lietuvoje taip pat nėra įgyvendintas.

6.4 Darbo rinkos institucijos ir politika

Kalbant apie pokyčius darbo rinkos politikoje, reikia pažymėti, jog 1990–2004 metais gyvavęs “Bedarbių rėmimo įstatymas” šiuo metu yra skeliamas į 2 atskirus įstatymus. Vienas jų – Nedarbo socialinio draudimo įstatymas – jau parengtas ir priimtas Seime, tuo tarpu antrasis – Užimtumo rėmimo – tik pradamas rengti³⁵.

³⁴ Darbo tarybų įstatymas priimtas 2004 metų spalio mėn.

³⁵ 2004 metų pabaigoje šio įstatymo projektas jau buvo parengtas.

Apie nedarbo socialinio draudimo įstatymą plačiau kalbama sekančiame skyrelyje, tuo tarpu Užimtumo rėmimo įstatymo projekto nuostatose numatoma tobulinant darbo rinkos institucijas bei politikos priemones, maksimaliai plėtoti socialinių partnerių bendradarbiavimą, mažinant administracinį reguliavimą ir didinant ekonominį darbdavių suinteresuotumą dalyvauti darbo rinkos politikos programose.

Šiuo metu dar veikiančiame Bedarbių rėmimo įstatyme numatytos įdarbinimo kvotos bedarbiams, kurie turi papildomas užimtumo garantijas (jaunimas iki 18 metų amžiaus, neįgalieji, asmenys grįžę iš įkalinimo įstaigų ir pan.) bei sankcijos už jų nevykdymą, tačiau praktikoje teritorinės darbo biržos stengiasi derinti kvotų nustatymą su savivaldybėmis ir konkrečiais darbdaviais, maksimaliai atsižvelgti į realias atskirų įmonių galimybes.

Iš kitos pusės, atsižvelgiant į ES Užimtumo strategijos nuostatas, siekiama didinti nedirbančių asmenų įsidarbinimo bei prisitaikymo darbo rinkoje galimybes. Planuojama numatyti galimybes finansuoti bedarbių mokymą iki 24 mėn. (dabar – iki 12 mėn.). Siekiant didinti jaunimo dalyvavimą mokymo programose, bus numatyti įvairūs finansinio skatinimo mechanizmai. Esant finansinėms galimybėms, planuojama tam tikrą laiką (iki 3 mėn.) kompensuoti bedarbiui apgyvendinimo išlaidas, jeigu jis dėl darbo persikėlė į kitą gyvenvietę. Taip pat numatoma taip pat derinti Užimtumo fondo išmokas bedarbiams su savivaldybių vykdoma socialinės paramos politika.

Numatoma išplėsti išmokas darbdaviams, kurie organizuotų savo įmonėse mokymus bei sutiktų priiminti į praktiką studentus. Lietuvoje darbdavių atstovai įeina į visų profesinio mokymo mokyklų, kolegijų bei universitetų tarybas, dalyvauja sudarant studijų programas bei ginant baigiamuosius darbus.

6.5 Pajamų garantijos

Minimalus darbo užmokestis. Apibūdinant dabartinę Lietuvos situaciją reikia paminėti, spartų pastarųjų metų minimalaus darbo užmokesčio augimą.

1998 metų birželio mėn. minimalų mėnesinį darbo užmokestį Lietuvoje padidinus iki 430 litų (~125 EUR), jis buvo iš esmės išaldytas. Prie MDU didinimo klausimo buvo sugrįžta tik po 5 metų (!), kuomet 2003 metų rugsėjo mėn. MDU buvo padidintas iki 450 (~130 EUR), o nuo 2004 metų gegužės 1d. – iki 500 litų (145 EUR) per mėnesį.

Nepaisant tokio spartaus MDU augimo (mažiau nei per metus jis padidėjo 16%), jis išlieka vienu žemiausių ES šalyse³⁶. Nuo 2004 metų gegužės mėn. padidintas MDU 2004 m. IV ketv. sudarė 38% vidutinio darbo užmokesčio šalyje.

Nedarbo socialinis draudimas. Lietuvai tipinė situacija, kuomet mokamų bedarbio pašalpų lygis yra žemas, o jas gaunančiųjų skaičius – labai nedidelis, turėtų keistis nuo 2005 metų įsigaliojus naujai (2003m. gruodžio mėn.) priimtam “Nedarbo socialinio draudimo įstatymui”.

Remiantis šio įstatymo nuostatomis, numatyta iš esmės pertvarkyti nedarbo išmokos skaičiavimo metodiką, susiejant bedarbio pašalpą su praradusio darbą asmens buvusiomis draudžiamosiomis pajamomis bei nuo 24 iki 18 mėnesių sumažinti per paskutinių trejų metų būtinojo darbo stažo reikalavimus nedarbo draudimo išmokai gauti.

³⁶ 2005 m. sausio mėn. socialiniai partneriai susitarė MDU padidinti iki 550 Lt nuo 2005 m. liepos 1d.

Bedarbio pašalpa sudarys dvi dalys: pastovi ir kintama.

Pastovios dalies dydį nustatys Vyriausybė. Prognozuojama, kad 2005 metais ji sieks 155 litus (~45 EUR), 2006 – 160 litų (~46 EUR), o 2009 – 210 litų (~60 EUR).

Kintama išmokos dalis sieks 40% buvusio atlyginimo, apskaičiuoto per pastaruosius trejus metus, tačiau visa nedarbo išmoka negalės būti didesnė kaip 70% draudžiamųjų pajamų (2004 metais draudžiamosios pajamos Lietuvoje sudaro 901 Lt arba ~260 EUR).

Po trijų mėnesių, siekiant skatinti bedarbio pastangas įsidarbinti ir aktyviai dalyvauti darbo rinkos politikos priemonėse, bedarbio pašalpa bus mažinama mokant tik pusę jam priklausančios kintamos dalies.

Naujajame įstatyme taip pat numatyta ne tik toliau mokėti priešpensinio amžiaus bedarbių pašalpas, bet taip pat ir jas padidinti.

Manoma, kad naujo įstatymo nuostatos užtikrins patikimesnę nedarbo išmokų pagrįstumo kontrolę ir padidins bedarbių motyvaciją aktyviai ieškoti darbo. Numatoma, kad tai leis geriau derinti aktyvios darbo rinkos politikos priemones su teikiama socialinės paramos sistema. Be to nedarbo draudimo sistema bus glaudžiau integruota su šalyje veikiančia socialinio draudimo sistema.

6.6 Reformų įtaka užimtumo bei nedarbo lygiui ir struktūrai

Apibendrinant aukščiau pateiktą medžiagą galima teigti, kad procesų, charakterizuojančių užimtumo saugumą ir darbo rinkos politiką, pokyčiai ir jų perspektyvos gali turėti neigiamą įtaką užimtumui bei nedarbo struktūrai Lietuvoje.

Didėjantis užimtumo apsaugos teisinio reguliavimo liberalizavimas, plintantis lanksčių užimtumo formų taikymas bei visumoje žemas darbo užmokesčio lygis:

- ❑ daro neigiamą įtaką darbuotojų lojalumui. TNS Gallup tyrimų duomenimis, 2004 metų pradžioje nuolatinį darbą turinčių darbuotojų lojalumas (prisirišimas prie įmonės ir atliekamo darbo) buvo pakankamai žemas ir siekė ~35% (2002 metais šis rodiklis sudarė 36%, o vidutiniškai pasaulyje jis svyruoja apie 43%).

Žemas darbuotojų lojalumas skatina darbo jėgos teritorinį mobilumą (emigraciją, o dažniau – švytuoklinę migraciją į užsienį), tačiau atviros darbo rinkos sąlygomis laisvas darbo jėgos judėjimas gali “išplauti” kvalifikuotą darbo jėgą iš nacionalinės darbo rinkos. Šis procesas buvo pastebėtas Lietuvoje jau 2002 metais, kuomet darbdaviai iš nutolusių nuo didžiųjų miestų regionų negalėjo rasti reikiamo specialistų ir kvalifikuotų darbininkų skaičiaus.

Ši tendencija sustiprėjo po Lietuvos įstojimo į ES, bet dėl labai trumpo laikotarpio kol kas negalima daryti apibendrinančių išvadų. Galima tik pažymėti, kad 2004 metų gegužės mėn. pirma kartą nuo 1993 metų per mėnesį užregistruotų laisvų darbo vietų skaičius (16 tūkst.) buvo didesnis nei užregistruotų bedarbių skaičius (15 tūkst.).

- ❑ neskatina neaktyvių asmenų grįžti į darbo rinką ir didina skurdo/nedarbo spąstų įtaką;
- ❑ skatina neoficialaus užimtumo augimą;

- ❑ mažina žmogiškųjų išteklių raidos galimybes, nes apriboja darbdavių bei darbuotojų motyvaciją investuoti į kvalifikacijos tobulinimą, sumažina karjeros planavimo galimybes;
- ❑ daro neigiamą įtaką nedarbo struktūrai (auga ilgalaikių bedarbių skaičius; auga vyresnio amžiaus (55+) bedarbių skaičius; auga rizikos grupei priskiriamų asmenų nedarbo lygis; žemu išlieka neįgaliųjų ekonominis aktyvumas).

Antra vertus tarp teigiamų pokyčių reikia paminėti tai, kad pastaruoju metu Lietuvoje didėja užimtumas bei mažėja nedarbas, atsiranda vis glaudesnis ryšys tarp ekonominio šalies augimo bei vidutinio darbo užmokesčio šalyje, kitų socialinių rodiklių.

7 skyrius

Išvados

Apibendrinant aukščiau išdėstytą medžiagą galima daryti išvadą, jog Lietuvos darbo rinkai visumoje nėra būdingas nei aukštas lankstumo, nei aukštas užimtumo socialinio saugumo ar pajamų garantijų lygis.

Tačiau ateityje situacija turėtų kardinaliai keistis. Visų pirma tai susiję su sparčiai kintančia ekonomine aplinka. 2002 metais prasidėjęs ir tebesitęsiantis ekonomikos augimas, lydimas laisvo darbo jėgos judėjimo principo įgyvendinimo daro ir darys tiesioginę įtaką darbo rinkai bei darbo santykiams.

Kintanti ekonominė aplinka neišvengiamai įtakos aktyvios darbo rinkos politikos pokyčius. Kartu padidėjęs laisvas darbo jėgos judėjimas skatins Lietuvos darbdavius labiau investuoti į darbuotojų lojalumo didinimą. Prognozuojamas vidutinio darbo užmokesčio augimas turėtų sumažinti šiuo metu vis dar aktualią skurdo/nedarbo spąstų problemą, įtraukti į darbo rinką eilę šiuo metu neaktyvių šalies gyventojų. Įsigaliojus naujai priimtam Nedarbo socialinio draudimo įstatymui iš esmės turėtų padidėti užimtumo bei pajamų garantijos nedarbo atveju.

Iš kitos pusės, tikėtina, jog bus atsižvelgta į kai kuriuos darbdavių siūlymus, susijusius su užimtumo apsaugos teisinio reguliavimo liberalizavimu, kas turėtų padidinti užimtumo lankstumą.

Užimtumo lankstumo didėjimas iš vienos pusės bei užimtumo ir pajamų garantijų didėjimas – iš kitos, tikėtina, duos naują impulsą socialinio dialogo plėtrai ir visų pirma – įmonės lygmenyje.

Užimtumo bei darbo rinkos politiką vykdančios institucijos šalyje turėtų būti pasirengusios šiems pokyčiams, kad spartėjantis ekonomikos augimas atneštų naudą visoms pusėms – tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, tiek ir valstybei.

Tuo tarpu šiuo metu vykdoma darbo rinkos politika, mūsų nuomone, dar nepakankamai atitinka naujus Lietuvos darbo rinkos dalyvių reikalavimus bei socialinės ekonominės situacijos pokyčius.

Pagrindinė problema, mūsų nuomone, yra tai, kad darbo rinkos politika suprantama siaurai, kaip pagalba praradusiems darbą asmenims, todėl darbo rinkos politikos priemonės nepakankamai derinamos su kitomis priemonėmis: mokesčių, socialinės paramos, profesinio mokymo ir pan.

Nepakankama yra darbo rinkos mokymo programų įvairovė bei mokymų ir kvalifikacijos kėlimo organizavimas. Lietuvos darbo biržoje beveik nėra mokymo programų bedarbiams su aukštuju išsilavinimu. Taip pat reikia pažymėti, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės nepakankamai orientuotos į nuolatinį bedarbių įdarbinimą, todėl galima teigti, kad aktyvios DRP priemonės šiuo metu dar yra labiau “kosmetinio” nei “intervencinio” pobūdžio. Tačiau tai neturėtų stebinti, jeigu turėsime omenyje šioms priemonėms skiriamus finansinius išteklius.

Iš esmės šie darbo rinkos politikos netobulumai, mūsų nuomone, paaiškinami pereinamo laikotarpio specifika, kuomet darbo rinka pastoviai formavosi (nuo 1991 metų) perteklinės darbo jėgos fone ir darbdaviai nesusedurdavo (iki 2002 metų) su darbuotojų trūkumo problema.

Prisiderindama prie kintančios aplinkos valstybė turėtų:

- administracinėmis ir ekonominėmis priemonėmis skatinti socialinį dialogą įmonių bei šakų lygmenyje (bei inicijuoti nacionalinio susitarimo tarp darbdavių ir darbuotojų pasirašymą),
- galimai greičiau priimti Darbo tarybų įstatymą³⁷,
- prisidėti sprendžiant profesinių sąjungų narystės deklaravimo klausimą,
- numatyti ir įgyvendinti kolektyvinių sutarčių registravimo tvarką,
- plėtoti profesinio mokymo (studijų) paramą asmenims iš socialiai remtinų gyventojų grupių,
- didinti aktyvių DRP priemonių finansavimą.

Savo ruožtu Lietuvos darbo birža ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba turėtų:

- didinti darbo rinkos mokymo programų įvairovę, formas bei mokymo trukmę (jeigu to reikalauja atitinkamos profesijos įsigijimas),
- didinti darbo rinkos politikos priemonių patrauklumą darbdaviams, skatinti jų dalyvavimą,
- vykdyti nuolatinį darbo rinkos politikos priemonių įtakos darbo ieškančių asmenų įsidarbinimui efektyvumo monitoringą ir vertinimą;
- didinti aktyvių DRP priemonių įtaką nuolatiniam bedarbių įsidarbinimui,
- tobulinti ir plėtoti priemones skatinančias bedarbių įsidarbinimo motyvaciją,
- plėtoti bendradarbiavimą su nevyriausybinėmis organizacijomis (NVO) ir privačiomis įdarbinimo tarnybomis.

Pagrindinis socialinių partnerių uždavinys šioje sferoje – kardinaliai keisti požiūrį į socialinių partnerių vaidmenis ir galimybes darbo rinkoje bei gamybos sferoje. Lietuvoje dažnai dominuojančią “konfrontacijos” (tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų) nuostatą būtina keisti “bendradarbiavimo” nuostata.

³⁷ jau 3 metai kai Seimui pateiktas Darbo tarybų įstatymo projektas, tačiau nei darbdaviai nei profsąjungos neskatina jo svarstymo ir priėmimo, nors tokio įstatymo priėmimas galėtų suaktyvinti socialinį dialogą įmonės lygmenyje (šis įstatymas, kaip minėta, buvo priimtas 2004 m. spalio mėn.).

Igyvendinant šį uždavinį būtina visų profesinių sąjungų organizacijų konsolidacija bei pozicijų suderinimas esminiais socialiniais ekonominiais klausimais. Būtina inicijuoti nacionalinio susitarimo bei šakinių kolektyvinių susitarimų pasirašymą.

Skatinant glaudesnę socialinių partnerių bendradarbiavimą galėtų būti naudojamos tokios priemonės, kaip kryptinga mokymų sistema, geros patirties sklaida, bendros pilietinės akcijos (pvz., ekologinės iniciatyvos, švenčių, sporto varžybų organizavimas ir pan.).

Įmonės lygmenyje turėtų būti:

- plėtojamos darbuotojų lojalumo didinimo priemonės (finansinės, kompetencijų tobulinimo, karjeros ir pan.),
- įgyvendinamos socialinio solidarumo nuostatos (neįgaliųjų įdarbinimas, palankesnių darbo sąlygų besimokantiems darbuotojams sudarymas ir pan.),
- skatinamas aktyvesnis dalyvavimas įgyvendinant aktyvias DRP priemones,
- mažinamas neoficialaus užimtumas bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų pažeidimai.

Kalbant apie individų lygmenį, reikėtų pažymėti, jog kiekvienas Lietuvos pilietis visų pirma turėtų matyti save lygiaverčiu pilietinės visuomenės nariu. Jau vidurinėje mokykloje turėtų būti formuojamos nuostatos, nukreiptos į nuolatinį savo žinių bei įgūdžių tobulinimą, profesinį mobilumą ir t.t.

Aukščiau aptartos priemonės turėtų didinti socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimą bei mažinti įtampą darbo santykių sferoje. Lietuvoje būtina skatinti geranoriško socialinių partnerių bendradarbiavimo dvasią bei suvokimą, jog darbdaviai ir dirbantieji yra vieno laivo įgula ir tik bendros jų pastangos gali užtikrinti geriausią rezultatą.

Visumoje siekiant aukštesnio flexicurity principo, derinančio savyje lankstumą (įmonėms) bei saugumą (darbuotojams), įgyvendinimo Lietuvos darbo rinkoje, mažėjant UATR griežtumui ir didėjant darbo santykius reglamentuojančių teisinių normų liberalizavimui, vis didesnis vaidmuo užtikrinant užimtumo saugumą turėtų tekti socialiniams partneriams bei prie naujų ūkininkavimo sąlygų pritaikytoms aktyvioms DRP priemonėms.

Kalbant apie socialinio dialogo plėtrą dar kartą reikėtų akcentuoti, kad Lietuvoje **esant** visumoje **silpnoms** socialinių partnerių institucijoms bei derybiniam jų gebėjimams vyriausybė turėtų formuoti kryptingesnę socialinio dialogo plėtros politiką aktyviau skatindama socialinių partnerių bendradarbiavimą bei formuodama atitinkamą teisinę aplinką³⁸.

Antra vertus svarbu užtikrinti, kad UATR liberalizavimo mastas būtų maksimaliai suderintas su realiomis Lietuvos ūkio sąlygomis bei socialiniais valstybės tikslais. Ar 2 mėn. įspėjamasis laikotarpis bei išeitinė išmoka, dažnai lygi 2–3 mėnesių vidutiniam darbo užmokesčiui yra pernelyg sunki našta darbdaviams? Ar tikslinga dar mažinti šiuos darbdavių įsipareigojimus? Mūsų nuomone, deja, Lietuvos darbdaviams dažnai būdingas daugiau “vartotojiškas” požiūris į darbo jėgos panaudojimą, todėl jie nepakankamai prisiima atsakomybę už darbuotojų socialinį saugumą. Bendromis visų šalių pastangomis reikia rasti optimalų balansą tarp valstybės ir darbdavio atsakomybės šioje vietoje.

³⁸ Čia reikia pažymėti, jog 2003 metų sausio mėn. buvo priimtas “Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros 2003–2004 m. priemonių planas”. Tokiam pat (2005–2006 metų) planui buvo pritarta LRTT ir 2005 m. sausio mėn.

Reikia pabrėžti, kad pastarųjų metų ekonomikos augimas bei laisvas darbo jėgos judėjimas sudaro ypatingai palankias sąlygas naujam *flexicurity* – užimtumo lankstumo bei darbuotojų saugumo derinio – etapui Lietuvoje, kas neišvengiamai prisidėtų prie mūsų šalies ekonomikos bei žmogiškųjų išteklių plėtros. Modernioje visuomenėje tik bendros ir kryptingos pastangos gali užtikrinti visuomeniškai naudingus rezultatus ir garantuoti stabilią visuomenės raidą.

Literatūra

- Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo efektyvumo vertinimas. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2000.
- Auer, P.; Cazes S. (eds.). 2002. *Employment stability in an age of flexibility: Evidence from Industrialised countries* (Geneva, ILO).
- Bedarbių ir darbuotojų, išpėtų apie atleidimą iš darbo, profesinio mokymo plėtojimas Lietuvoje 1991–2000 metais. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2000.
- Blažienė I., Gruževskis B. Social dialogue and EMU in Lithuania // *Social dialogue and EMU in the acceding countries*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003. pp.167–188.
- Cazes, S.; Nesporova A. 2003. *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe* (Geneva, ILO).
- Darbo jėgos konkurencingumo politikos tobulinimas Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2000.
- Darbo rinkos profesinis mokymas kaip priemonė derinti darbo jėgos pasiūlą ir paklausą. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2003.
- ES užimtumo strategijos tikslų ir krypties 2003–2006 metams rodiklių vertinimas Lietuvos sąlygų požiūriu. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2003.
- Fizinių asmenų pajamų mokesčio bei valstybinio socialinio draudimo įmokų prarastos sumos dėl neoficialiojo užimtumo įvertinimas. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2001.
- Gerikienė V., Blažienė I. Minimalaus darbo užmokesčio diferencijavimas: tarptautinės nuostatos ir ES šalių patirtis // *Jurisprudencija. Mokslo darbai*. Nr. 40 (32). Lietuvos teisės universitetas, 2003. pp.56–64.
- Gyventojų pajamų apmokestinimo ir socialinės apsaugos koordinavimas. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2000.
- Gyventojų pajamų ir išlaidų vertinimas skurdo požiūriu. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2000.
- Gyventojų pajamų, išlaidų ir apmokestinimo tyrimas socialinės-ekonominės stratifikacijos požiūriu. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2003.
- Gyventojų užimtumo ir darbo rinkos politikos koordinavimas nacionaliniame lygmenyje. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2000.

- Gruzevskis, B.; Beleckiene, G. Employment and Labour Market in Lithuania. European Training Foundation, Torino, 1999.
- Gruževskis B. Darbas – užimtumo struktūros pokyčiai // Socialiniai pokyčiai: Lietuva, 1990/1998. Garnelis, Vilnius, 2000. p.52–74.
- Gruževskis B. Užimtumo pokyčiai: lanksčių užimtumo formų plėtra. – Justitia, Vilnius, 2001.
- Gruževskis B. Žmogaus socialinė raida. Užimtumas. – Justitia, Vilnius, 2002.
- Ilgalaikio nedarbo tendencijų įvertinimas bei sociologinio tyrimo rezultatų analizė. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2001.
- Jaunimo padėtis Lietuvos darbo rinkoje. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2000.
- Lietuvos darbo rinka skaičiais. – Lietuvos darbo birža. Vilnius, 2001.
- Lietuvos darbo rinka skaičiais. – Lietuvos darbo birža. Vilnius, 2003.
- Lietuvos statistikos metraštis 2003. – Lietuvos statistikos departamentas, 2004.
- Lietuvos vaikai. – Lietuvos statistikos departamentas, 2001.
- Lietuvos vaikai. – Lietuvos statistikos departamentas, 2002.
- Madsen, P.K. The Danish Version of “Flexicurity”. Background Note. Material of European Employment Observatory Conference “Quality and Productivity”, held in Dublin, 22–23 April, 2004.
- Minimalaus darbo užmokesčio nustatymo problema bei tobulinimo kryptys Lietuvos ūkio raidos perspektyvoje. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2002.
- Nacionalinės užimtumo politikos atitikimo Europos Sąjungos strategijai įvertinimas. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2003.
- Nesporova A. Komentarai pirminiam B.Gruževskio ir I.Blažienės parengtos studijos “Darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas Lietuvoje” variantui.
- Profesinis mokymas ir aktyvinimo priemonės darbo rinkoje. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2000.
- Rekomendacijos darbo jėgos mobilumui didinti. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2003.
- Rekomendacijos dėl lanksčių užimtumo formų diegimo. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2003.
- Specialūs skaičiavimai, atlikti remiantis DJT duomenimis.
- Šeimos (vienišo asmens) turto ir pajamų lygio, suteikiančio teisę į piniginę socialinę paramą, nustatymas. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2000.
- Švietimas. – Lietuvos statistikos departamentas, 1999–2003.
- Teritorinėse darbo biržose pakartotinai besiregistruojančių bedarbių situacijos darbo rinkoje tyrimas bei pasiūlymai jų užimtumui didinti. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2003.

Teritorinėse darbo biržose užsiregistravusio jaunimo motyvacijos, teritorinio mobilumo ir integravimo į darbo rinką galimybių tyrimas. Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2000.

Universitetų absolventų konkurencingumas darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kontekste (darbdavių ir jų įmonėse įdarbintų absolventų apklausos duomenimis). Darbo ir socialinių tyrimų instituto ataskaita, 2003.

Žingsnis po žingsnio. Socialinio dialogo link. – Lietuvos Respublikos Trišalė taryba, Vilnius, 2002.

Priedai

1 priedas Ilgalaikiai bedarbiai Lietuvoje 1997–2003 metais (tūkst. ir %, LDB duomenimis)

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-----------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | tūkst. | | | | | | |
| Visi bedarbiai | 104,5 | 113,7 | 148,7 | 204,9 | 223,5 | 198,4 | 167,0 |
| Ilgalaikiai bedarbiai | 16,1 | 13,6 | 17,7 | 45,8 | 69,3 | 62,9 | 44,6 |
| | % | | | | | | |
| Visi bedarbiai | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Ilgalaikiai bedarbiai | 15,4 | 12,0 | 11,9 | 22,4 | 31,0 | 31,7 | 26,7 |

2 priedas Darbo jėgos apyvarta (vidutinio agreguoto įėjimo į darbo rinką³⁹ ir vidutinio agreguoto išėjimo iš darbo rinkos⁴⁰ rodiklių suma) Lietuvoje 2001–2003 metais (% nuo vidutinio užimtųjų skaičiaus)

| | 2001 | 2002 | 2003 |
|----------------------|------|------|------|
| Darbo jėgos apyvarta | 27,8 | 30,3 | 26,0 |

³⁹ Vidutinis agreguotas įėjimo į darbo rinką rodiklis apskaičiuojamas kaip suma agreguotų srautų: iš nedarbo į užimtumą, iš neaktyvumo į užimtumą ir iš vieno užimtumo į kitą, padalinta iš vidutinio užimtųjų skaičiaus tiriamaisiais metais.

⁴⁰ Vidutinis agreguotas išėjimo iš darbo rinkos rodiklis apskaičiuojamas kaip suma agreguotų srautų: iš užimtumo į nedarbą, iš užimtumo į neaktyvumą ir iš vieno užimtumo į kitą, padalinta iš vidutinio užimtųjų skaičiaus tiriamaisiais metais.

**3 priedas Įeinantieji ir išeinantieji darbo rinkos srautai Lietuvoje 2000–2003 metais
(% nuo vidutinio užimtųjų skaičiaus)**

| Srautai | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--|----------|-------------|-------------|-------------|
| Iš nedarbo į užimtumą | — | 3,8 | 4,5 | 3,7 |
| Iš neaktyvumo į užimtumą | — | 2,1 | 2,8 | 2,6 |
| Iš vieno užimtumo į kitą | — | 7,5 | 8,7 | 7,7 |
| Bendras įėjimo į darbo rinką lygis | — | 13,4 | 16,0 | 14,0 |
| Iš užimtumo į nedarbą | 6,3 | 4,7 | 3,9 | 3,1 |
| Iš užimtumo į neaktyvumą | 3,5 | 2,2 | 1,7 | 1,2 |
| Iš užimtumo į užimtumą | — | 7,5 | 8,7 | 7,7 |
| Bendras išėjimo iš darbo rinkos lygis | — | 14,4 | 14,3 | 12,0 |

4 priedas Nedarbo lygis Lietuvoje 2000–2003 metais (% , DJT duomenimis)

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|------------------|------|------|------|------|
| Nedarbo lygis, % | 16,4 | 17,4 | 13,8 | 12,4 |

**5 priedas Vyrų ir moterų darbo jėgos apyvarta Lietuvoje 2001–2003 metais
(% nuo vidutinio užimtų vyrų ir moterų skaičiaus)**

| Lytis | 2001 | 2002 | 2003 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Vyrai | 32,7 | 35,5 | 30,5 |
| Moterys | 22,8 | 25,1 | 21,0 |
| Viso | 27,8 | 30,3 | 26,0 |

6 priedas Įeinantieji ir išeinantieji darbo rinkos srautai Lietuvoje 2001–2003 metais pagal užimtųjų lytį (% nuo vidutinio užimtų vyrų ir moterų skaičiaus)

| Įeinantieji srautai | | | Išeinantieji srautai | | | | |
|---------------------------------|-------------|-------------|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Lytis | 2001 | 2002 | 2003 | Lytis | 2001 | 2002 | 2003 |
| Vyrai | 15,7 | 18,7 | 16,2 | Vyrai | 17,0 | 16,8 | 14,3 |
| Moterys | 11,1 | 13,3 | 11,5 | Moterys | 11,7 | 11,8 | 9,5 |
| Viso | 13,4 | 16,0 | 14,0 | Viso | 14,4 | 14,3 | 12,0 |
| <i>Iš nedarbo į užimtumą</i> | | | <i>Iš užimtumo į nedarbą</i> | | | | |
| Vyrai | 4,8 | 5,4 | 4,6 | Vyrai | 5,6 | 4,2 | 3,5 |
| Moterys | 2,9 | 3,5 | 2,7 | Moterys | 3,7 | 3,5 | 2,6 |
| Viso | 3,8 | 4,5 | 3,7 | Viso | 4,7 | 3,9 | 3,1 |
| <i>Iš neaktyvumo į užimtumą</i> | | | <i>Iš užimtumo į neaktyvumą</i> | | | | |
| Vyrai | 1,4 | 2,4 | 2,1 | Vyrai | 1,9 | 1,7 | 1,3 |
| Moterys | 2,7 | 3,3 | 3,0 | Moterys | 2,5 | 1,8 | 1,1 |
| Viso | 2,1 | 2,8 | 2,6 | Viso | 2,2 | 1,7 | 1,2 |
| <i>Iš vieno užimtumo į kitą</i> | | | <i>Iš vieno užimtumo į kitą</i> | | | | |
| Vyrai | 9,5 | 10,9 | 9,5 | Vyrai | 9,5 | 10,9 | 9,5 |
| Moterys | 5,5 | 6,5 | 5,8 | Moterys | 5,5 | 6,5 | 5,8 |
| Viso | 7,5 | 8,7 | 7,7 | Viso | 7,5 | 8,7 | 7,7 |

7 priedas Darbo jėgos apyvarta pagal amžiaus grupes Lietuvoje 2001–2003 metais (% nuo vidutinio užimtųjų skaičiaus pagal amžiaus grupes)

| Amžiaus grupė | 2001 | 2002 | 2003 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| 15–24 | 57,6 | 69,5 | 63,7 |
| 25–44 | 28,6 | 29,4 | 25,9 |
| 45+ | 18,9 | 22,2 | 17,1 |
| 45–54 | 19,7 | 24,5 | 19,3 |
| 55–64 | 17,4 | 19,5 | 14,3 |
| 65+ | 17,8 | 8,1 | 4,5 |
| Viso | 27,7 | 30,3 | 25,9 |

8 priedas Įeinantieji ir išeinantieji darbo rinkos srautai Lietuvoje 2001–2003 metais pagal užimtųjų amžiaus grupes (% nuo vidutinio užimtųjų skaičiaus amžiaus grupėse)

| | | Įeinantieji srautai | | | Išeinantieji srautai | | |
|---------------------------------|-------------|---------------------|-------------|---------------------------------|----------------------|-------------|-------------|
| Amžiaus grupė | 2001 | 2002 | 2003 | Amžiaus grupė | 2001 | 2002 | 2003 |
| 15–24 | 33,5 | 45,5 | 41,6 | 15–24 | 24,1 | 24,0 | 22,1 |
| 25–44 | 14,0 | 15,0 | 13,6 | 25–44 | 14,6 | 14,3 | 12,3 |
| 45+ | 7,4 | 10,3 | 8,0 | 45+ | 11,5 | 11,9 | 9,0 |
| 45–54 | 9,0 | 12,1 | 9,6 | 45–54 | 10,7 | 12,4 | 9,7 |
| 55–64 | 5,1 | 7,9 | 5,8 | 55–64 | 12,3 | 11,6 | 8,5 |
| 65+ | 1,4 | 1,4 | 1,2 | 65+ | 16,3 | 6,8 | 3,3 |
| Viso | 13,3 | 16,0 | 13,9 | Viso | 14,3 | 14,3 | 12,0 |
| <i>Iš nedarbo į užimtumą</i> | | | | <i>Iš užimtumo į nedarbą</i> | | | |
| 15–24 | 6,9 | 9,4 | 8,3 | 15–24 | 7,1 | 4,9 | 5,6 |
| 25–44 | 4,1 | 4,2 | 3,8 | 25–44 | 5,0 | 3,9 | 3,2 |
| 45+ | 2,6 | 3,6 | 2,5 | 45+ | 3,5 | 3,6 | 2,2 |
| 45–54 | 3,3 | 4,3 | 3,0 | 45–54 | 4,3 | 4,1 | 2,6 |
| 55–64 | 1,5 | 2,5 | 1,7 | 55–64 | 2,5 | 3,1 | 1,8 |
| 65+ | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 65+ | 0,4 | 0,0 | 0,0 |
| Viso | 3,8 | 4,5 | 3,7 | Viso | 4,7 | 3,9 | 3,1 |
| <i>Iš neaktyvumo į užimtumą</i> | | | | <i>Iš užimtumo į neaktyvumą</i> | | | |
| 15–24 | 14,4 | 20,4 | 19,0 | 15–24 | 4,7 | 3,4 | 2,3 |
| 25–44 | 1,3 | 1,5 | 1,5 | 25–44 | 1,0 | 1,2 | 0,8 |
| 45+ | 0,4 | 0,7 | 0,4 | 45+ | 3,6 | 2,2 | 1,6 |
| 45–54 | 0,3 | 0,6 | 0,3 | 45–54 | 1,0 | 1,2 | 0,8 |
| 55–64 | 0,3 | 0,8 | 0,6 | 55–64 | 6,5 | 3,9 | 3,3 |
| 65+ | 1,1 | 0,5 | 0,4 | 65+ | 15,6 | 5,9 | 2,5 |
| Viso | 2,1 | 2,8 | 2,6 | Viso | 2,2 | 1,7 | 1,2 |
| <i>Iš vieno užimtumo į kitą</i> | | | | <i>Iš vieno užimtumo į kitą</i> | | | |
| 15–24 | 12,2 | 15,7 | 14,2 | 15–24 | 12,2 | 15,7 | 14,2 |
| 25–44 | 8,6 | 9,3 | 8,3 | 25–44 | 8,6 | 9,3 | 8,3 |
| 45+ | 4,4 | 6,0 | 5,2 | 45+ | 4,4 | 6,0 | 5,2 |
| 45–54 | 5,4 | 7,1 | 6,3 | 45–54 | 5,4 | 7,1 | 6,3 |
| 55–64 | 3,3 | 4,5 | 3,4 | 55–64 | 3,3 | 4,5 | 3,4 |
| 65+ | 0,4 | 0,9 | 0,8 | 65+ | 0,4 | 0,9 | 0,8 |
| Viso | 7,5 | 8,7 | 7,7 | Viso | 7,5 | 8,7 | 7,7 |

9 priedas Samdomi darbuotojai, savarankiškai dirbantys ir padedantys šeimos nariai Lietuvoje 1998–2003 metais (tūkst. ir %, DJT duomenimis)

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Samdomi darbuotojai | 1.184,2 | 1.164,4 | 1.116,0 | 1.090,9 | 1.124,0 | 1.144,8 |
| Savarankiškai dirbantys | 247,4 | 229,2 | 228,2 | 218,0 | 233,3 | 242,8 |
| Padedantys šeimos nariai | 54,2 | 58,0 | 48,2 | 42,9 | 48,6 | 50,4 |
| Kita | 3,6 | 4,9 | 5,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Viso | 1.489,4 | 1.456,5 | 1.397,8 | 1.351,8 | 1.405,9 | 1.438,0 |
| Samdomi darbuotojai | 79,5 | 79,9 | 79,8 | 80,7 | 79,9 | 79,6 |
| Savarankiškai dirbantys | 16,6 | 15,7 | 16,3 | 16,1 | 16,6 | 16,9 |
| Padedantys šeimos nariai | 3,6 | 4,0 | 3,4 | 3,2 | 3,5 | 3,5 |
| Kita | 0,2 | 0,3 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

10 priedas Samdomi darbuotojai, savarankiškai dirbantys ir padedantys šeimos nariai Lietuvoje pagal lytį 1998–2003 metais (tūkst. ir %, DJT duomenimis)

| | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | |
|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M |
| Samdomi darbuotojai | 580,7 | 603,5 | 560,0 | 604,3 | 528,1 | 587,9 | 509,1 | 581,8 | 543,9 | 580,0 | 554,8 | 589,9 |
| Savarankiškai dirbantys | 154,8 | 92,6 | 141,4 | 87,8 | 138,2 | 90,0 | 136,8 | 81,2 | 144,0 | 89,2 | 151,2 | 91,6 |
| Padedantys šeimos nariai | 24,1 | 30,0 | 25,6 | 32,4 | 17,9 | 30,3 | 18,6 | 24,3 | 19,9 | 28,8 | 20,2 | 30,3 |
| Kita | 1,9 | 1,6 | 2,1 | 2,9 | 2,3 | 3,0 | — | — | — | — | — | — |
| Viso | 761,5 | 727,8 | 729,2 | 727,4 | 686,5 | 711,3 | 664,5 | 687,3 | 707,8 | 698,1 | 726,2 | 711,8 |
| Samdomi darbuotojai | 76,3 | 82,9 | 76,8 | 83,1 | 76,9 | 82,7 | 76,6 | 84,7 | 76,8 | 83,1 | 76,4 | 82,9 |
| Savarankiškai dirbantys | 20,3 | 12,7 | 19,4 | 12,1 | 20,1 | 12,7 | 20,6 | 11,8 | 20,3 | 12,8 | 20,8 | 12,9 |
| Padedantys šeimos nariai | 3,2 | 4,1 | 3,5 | 4,5 | 2,6 | 4,3 | 2,8 | 3,5 | 2,8 | 4,1 | 2,8 | 4,3 |
| Kita | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0,4 | — | — | — | — | — | — |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

11 priedas Užimtieji, dirbantys visą ir ne visą darbo laiką Lietuvoje 1998–2003 metais (tūkst. ir %, DJT duomenimis)

| | 1998 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|
| Dirbantys visą darbo laiką | 1.326,2 | 1.255,6 | 1.218,1 | 1.253,5 | 1.300,7 |
| Dirbantys ne visą darbo laiką | 163,2 | 142,3 | 133,7 | 152,4 | 137,3 |
| Viso | 1.489,4 | 1.397,9 | 1.351,8 | 1.405,9 | 1438,0 |
| Dirbantys visą darbo laiką | 89,0 | 89,8 | 90,1 | 89,2 | 90,5 |
| Dirbantys ne visą darbo laiką | 11,0 | 10,2 | 9,9 | 10,8 | 9,5 |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

12 priedas Užimtieji, dirbantys visą ir ne visą darbo laiką Lietuvoje 1998–2003 metais pagal lytį (tūkst. ir %, DJT duomenimis)

| | 1998 | | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M |
| Dirbantys visą darbo laiką | 686,2 | 639,9 | 623,1 | 632,5 | 609,8 | 608,3 | 641,0 | 612,5 | 672,4 | 628,3 |
| Dirbantys ne visą darbo laiką | 75,3 | 87,9 | 63,4 | 78,9 | 54,6 | 79,1 | 66,8 | 85,5 | 53,8 | 83,5 |
| Viso | 761,5 | 727,8 | 686,5 | 711,4 | 664,4 | 687,4 | 707,8 | 698,0 | 726,2 | 711,8 |
| Dirbantys visą darbo laiką | 90,1 | 87,9 | 90,8 | 88,9 | 91,8 | 88,5 | 90,6 | 87,8 | 92,6 | 88,3 |
| Dirbantys ne visą darbo laiką | 9,9 | 12,1 | 9,2 | 11,1 | 8,2 | 11,5 | 9,4 | 12,2 | 7,4 | 11,7 |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

13 priedas Laisvanoriškas ir priverstinis užimtumas ne visą darbo laiką Lietuvoje 1998–2003 metais (tūkst. ir %, DJT duomenimis)

| | 1998 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Laisvanoriškas | 109,8 | 67,9 | 56,9 | 65,4 | 64,5 |
| Priverstinis | 53,4 | 74,4 | 76,7 | 87,0 | 72,8 |
| Viso | 163,2 | 142,3 | 133,6 | 152,4 | 137,3 |
| Laisvanoriškas | 67,3 | 47,7 | 42,6 | 42,9 | 47,0 |
| Priverstinis | 32,7 | 52,3 | 57,4 | 57,1 | 53,0 |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

**14 priedas Laisvanoriškas ir priverstinis užimtumas ne visą darbo laiką Lietuvoje
1998–2003 metais pagal lytį (tūkst. ir %, DJT duomenimis)**

| | 1998 | | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M |
| tūkst | | | | | | | | | | |
| Laisvanoriškas | 46,7 | 63,0 | 29,5 | 38,4 | 20,8 | 36,2 | 25,2 | 40,2 | 24,9 | 39,6 |
| Priverstinis | 28,5 | 24,8 | 33,9 | 40,5 | 33,9 | 42,9 | 41,6 | 45,4 | 28,9 | 43,9 |
| Viso | 75,2 | 87,8 | 63,4 | 78,9 | 54,7 | 79,1 | 66,8 | 85,6 | 53,8 | 83,5 |
| % | | | | | | | | | | |
| Laisvanoriškas | 62,1 | 71,8 | 46,5 | 48,7 | 38,0 | 45,8 | 37,7 | 47,0 | 46,3 | 47,4 |
| Priverstinis | 37,9 | 28,2 | 53,5 | 51,3 | 62,0 | 54,2 | 62,3 | 53,0 | 53,7 | 52,6 |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

15 priedas Užimtieji, dirbantys visą ir ne visą darbo laiką Lietuvoje 1998–2003 metais pagal amžiaus grupes (tūkst. ir %, DJT duomenimis)

| | Visi darbuotojai | 15–24 | 25–44 | 45–54 | 55–64 | 65+ |
|---------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| tūkst | | | | | | |
| 1998 | 1.489,4 | 163,9 | 830,6 | 312,3 | 153,9 | 28,6 |
| Visą darbo laiką | 1.326,2 | 130,5 | 750,3 | 287,6 | 135,3 | 22,5 |
| Ne visą darbo laiką | 163,2 | 33,4 | 80,4 | 24,7 | 18,7 | 6,0 |
| 2000 | 1.397,8 | 126,1 | 789,1 | 296,6 | 150,7 | 35,3 |
| Visą darbo laiką | 1.255,6 | 105,5 | 717,3 | 273,7 | 130 | 29,1 |
| Ne visą darbo laiką | 142,3 | 20,6 | 71,8 | 22,9 | 20,8 | 6,2 |
| 2001 | 1.351,8 | 111,9 | 775,4 | 292,9 | 144,1 | 27,6 |
| Visą darbo laiką | 1218,1 | 95,1 | 707,3 | 265,7 | 128,7 | 21,3 |
| Ne visą darbo laiką | 133,7 | 16,8 | 68,1 | 27,2 | 15,4 | 6,2 |
| 2002 | 1.405,9 | 119,9 | 803,3 | 311 | 149,6 | 22,1 |
| Visą darbo laiką | 1.253,5 | 103,7 | 727,3 | 276,6 | 129,7 | 16,2 |
| Ne visą darbo laiką | 152,4 | 16,2 | 76,0 | 34,4 | 19,9 | 5,8 |
| 2003 | 1.438,0 | 117,4 | 807,0 | 331,6 | 157,7 | 24,3 |
| Visą darbo laiką | 1.300,7 | 102,4 | 740,8 | 301,8 | 138,4 | 17,3 |
| Ne visą darbo laiką | 137,3 | 15,0 | 66,2 | 29,8 | 19,3 | 7,0 |
| % | | | | | | |
| 1998 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 89,0 | 79,6 | 90,3 | 92,1 | 87,9 | 78,7 |
| Ne visą darbo laiką | 11,0 | 20,4 | 9,7 | 7,9 | 12,2 | 21,0 |
| 2000 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 89,8 | 83,7 | 90,9 | 92,3 | 86,3 | 82,4 |
| Ne visą darbo laiką | 10,2 | 16,3 | 9,1 | 7,7 | 13,8 | 17,6 |
| 2001 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 90,1 | 85,0 | 91,2 | 90,7 | 89,3 | 77,2 |
| Ne visą darbo laiką | 9,9 | 15,0 | 8,8 | 9,3 | 10,7 | 22,5 |
| 2002 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 89,2 | 86,5 | 90,5 | 88,9 | 86,7 | 73,3 |
| Ne visą darbo laiką | 10,8 | 13,5 | 9,5 | 11,1 | 13,3 | 26,2 |
| 2003 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 90,5 | 87,2 | 91,8 | 91,0 | 87,8 | 71,2 |
| Ne visą darbo laiką | 9,5 | 12,8 | 8,2 | 9,0 | 12,2 | 28,8 |

16 priedas Užimtieji, dirbantys visą ir ne visą darbo laiką Lietuvoje 1998–2003 metais pagal amžių ir lytį (tūkst. ir %, DJT duomenimis)

| | Visi darbuotojai | 15–24 | 25–44 | 45–54 | 55–64 | 65+ |
|---------------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1998 | | | | | | |
| Vyrai | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 90,1 | 80,0 | 91,7 | 92,6 | 89,9 | 86,0 |
| Ne visą darbo laiką | 9,9 | 20,0 | 8,3 | 7,4 | 10,1 | 14,0 |
| Moterys | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 87,9 | 79,1 | 88,9 | 91,6 | 85,1 | 70,5 |
| Ne visą darbo laiką | 12,1 | 20,9 | 11,1 | 8,4 | 14,9 | 29,5 |
| 2000 | | | | | | |
| Vyrai | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 90,8 | 83,3 | 92,1 | 92,6 | 89,4 | 84,0 |
| Ne visą darbo laiką | 9,2 | 16,7 | 7,9 | 7,5 | 10,6 | 16,7 |
| Moterys | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 88,9 | 84,2 | 89,8 | 92,1 | 82,5 | 81,2 |
| Ne visą darbo laiką | 11,1 | 15,8 | 10,2 | 7,9 | 17,5 | 18,8 |
| 2001 | | | | | | |
| Vyrai | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 91,8 | 86,5 | 93,4 | 90,9 | 91,4 | 80,1 |
| Ne visą darbo laiką | 8,2 | 13,5 | 6,6 | 9,0 | 8,6 | 19,9 |
| Moterys | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 88,5 | 83,2 | 89,1 | 90,6 | 86,8 | 74,3 |
| Ne visą darbo laiką | 11,5 | 16,8 | 10,9 | 9,5 | 13,2 | 25,0 |
| 2002 | | | | | | |
| Vyrai | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 90,6 | 88,0 | 91,8 | 89,6 | 89,6 | 81,6 |
| Ne visą darbo laiką | 9,4 | 12,0 | 8,2 | 10,4 | 10,6 | 18,4 |
| Moterys | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 87,7 | 84,4 | 89,2 | 88,4 | 83,6 | 63,2 |
| Ne visą darbo laiką | 12,2 | 15,6 | 10,7 | 11,7 | 16,4 | 36,8 |
| 2003 | | | | | | |
| Vyrai | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 92,6 | 90,8 | 94,0 | 92,7 | 89,6 | 78,2 |
| Ne visą darbo laiką | 7,4 | 9,2 | 6,0 | 7,3 | 10,5 | 21,8 |
| Moterys | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Visą darbo laiką | 88,3 | 82,0 | 89,6 | 89,5 | 85,8 | 62,4 |
| Ne visą darbo laiką | 11,7 | 18,0 | 10,4 | 10,5 | 14,2 | 38,6 |

**17 priedas Dirbantieji keliuose darbuose Lietuvoje 1998–2003 metais
(tūkst. ir %, DJT duomenimis)**

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Dirbantys daugiau nei viename darbe | 91,6 | 120,6 | 95,4 | 88,9 | 90,8 | 88,6 |
| Dirbantys viename darbe | 1.397,7 | 1.335,9 | 1.302,5 | 1.262,9 | 1.315,1 | 1.349,4 |
| Viso | 1.489,4 | 1.456,5 | 1.397,8 | 1.351,8 | 1.405,9 | 1.438,0 |
| Dirbantys daugiau nei viename darbe | 6,2 | 8,3 | 6,8 | 6,6 | 6,5 | 6,2 |
| Dirbantys viename darbe | 93,8 | 91,7 | 93,2 | 93,4 | 93,5 | 93,8 |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

**18 priedas Dirbantieji keliuose darbuose Lietuvoje pagal lytį 1998–2003 metais
(tūkst. ir %, DJT duomenimis)**

| | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M |
| | tūkst. | | | | | | | | | | | |
| Dirbantys daugiau nei viename darbe | 48,1 | 43,5 | 63,7 | 56,9 | 47,4 | 48 | 38,7 | 50,1 | 40,9 | 49,9 | 40,9 | 47,7 |
| Dirbantys viename darbe | 713,4 | 684,3 | 665,4 | 670,5 | 639,1 | 663,4 | 625,7 | 637,2 | 666,9 | 648,2 | 685,3 | 664,1 |
| Viso | 761,5 | 727,8 | 729,2 | 727,4 | 686,5 | 711,3 | 664,5 | 687,3 | 707,8 | 698,1 | 726,2 | 711,8 |
| | % | | | | | | | | | | | |
| Dirbantys daugiau nei viename darbe | 6,3 | 6,0 | 8,7 | 7,8 | 6,9 | 6,7 | 5,8 | 7,3 | 5,8 | 7,1 | 5,6 | 6,7 |
| Dirbantys viename darbe | 93,7 | 94,0 | 91,3 | 92,2 | 93,1 | 93,3 | 94,2 | 92,7 | 94,2 | 92,9 | 94,4 | 93,3 |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

19 priedas Vidutinė darbo trukmė⁴¹ Lietuvoje 1998–2003 metais

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|
| Vidutinė darbo trukmė | 7,4 | 7,3 | 7,6 | 7,6 | 7,5 | 7,7 |

⁴¹ Vidutinės darbo trukmės rodiklis apskaičiuojamas kaip vidutinė šiuo metu dirbančių asmenų darbo jų dabartinėje darbovietėje trukmė.

20 priedas Užimtųjų pasiskirstymas pagal vidutinę darbo trukmę (%)

| | <6 mėn. | 6–12 mėn. | 1–<2 metai | 2–<5 metai | 5–<10 metai | 10–<20 metai | >20 metai | Viso |
|------|---------|-----------|------------|------------|-------------|--------------|-----------|-------|
| 1998 | 7,9 | 5,1 | 9,5 | 29,8 | 21,4 | 15,0 | 11,3 | 100,0 |
| 1999 | 7,5 | 4,8 | 8,7 | 29,2 | 24,8 | 15,0 | 10,0 | 100,0 |
| 2000 | 7,6 | 5,4 | 13,4 | 19,5 | 28,7 | 15,1 | 10,3 | 100,0 |
| 2001 | 6,9 | 5,6 | 12,5 | 19,9 | 29,1 | 16,0 | 10,1 | 100,0 |
| 2002 | 8,0 | 6,9 | 10,4 | 20,0 | 28,1 | 17,4 | 9,1 | 100,0 |
| 2003 | 6,7 | 6,3 | 11,3 | 18,2 | 29,3 | 19,6 | 8,7 | 100,0 |

21 priedas Vidutinė darbo trukmė Lietuvoje 1998–2003 metais pagal lytį (metais)

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Vyrai | 6,5 | 6,5 | 6,8 | 6,8 | 6,6 | 6,8 |
| Moterys | 8,2 | 8,1 | 8,4 | 8,3 | 8,3 | 8,5 |
| Viso | 7,4 | 7,3 | 7,6 | 7,6 | 7,5 | 7,7 |

22 priedas Vidutinė darbo trukmė Lietuvoje 1998–2003 metais pagal amžiaus grupes (metais)

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 15–24 | 2,1 | 1,8 | 1,9 | 2,0 | 1,8 | 1,8 |
| 25–44 | 5,8 | 5,6 | 5,9 | 5,8 | 6,0 | 6,3 |
| 45+ | 11,7 | 11,8 | 11,8 | 11,8 | 11,3 | 11,2 |
| 45–54 | 10,8 | 10,5 | 10,7 | 10,9 | 10,0 | 10,2 |
| 55–64 | 13,3 | 14,3 | 13,4 | 13,4 | 13,5 | 12,7 |
| 65+ | 12,5 | 12,1 | 13,7 | 13,3 | 14,8 | 15,2 |
| Viso | 7,4 | 7,3 | 7,6 | 7,6 | 7,5 | 7,7 |

23 priedas Vidutinė darbo trukmė Lietuvoje 1998–2003 metais pagal ekonomines veiklas (metais)

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Žemės ūkis, medžioklė ir miškininkystė | 6,2 | 6,4 | 7,1 | 7,0 | 6,9 | 7,3 |
| Žuvininkystė | 7,4 | 4,8 | 7,6 | 7,8 | 8,0 | 2,8 |
| Kasyba ir karjerų eksploatavimas | 9,1 | 10,8 | 2,9 | 6,9 | 7,3 | 12,4 |
| Apdirbamoji pramonė | 8,3 | 8,7 | 8,3 | 7,3 | 6,9 | 6,8 |
| Elektros, dujų ir vandens tiekimas | 11 | 11,2 | 11,6 | 11,3 | 12 | 11,9 |
| Statyba | 6,8 | 5,7 | 6,2 | 5,8 | 6 | 5,6 |
| Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių, motociklų remontas, asmeninių ir buitinių daiktų taisymas | 3,9 | 3,6 | 4,1 | 4,0 | 4,3 | 4,8 |
| Viešbučiai ir restoranai | 5,7 | 3,7 | 3,5 | 3,6 | 3,7 | 3,1 |
| Transportas ir sandėliavimas | 6,8 | 6,9 | 8,3 | 8,7 | 8,1 | 8,8 |
| Nuotoliniai ryšiai (telekomunikacijos) | 9,6 | 10,1 | 9,7 | 10,9 | 9,5 | 10,7 |
| Finansinis tarpininkavimas | 6,1 | 4,8 | 6,2 | 6,2 | 5,8 | 6,1 |
| Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla | 6,6 | 7,2 | 5,9 | 7,4 | 6,9 | 7,1 |
| Nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla | 6,3 | 6,4 | 6,6 | 7,5 | 7,9 | 8,1 |
| Švietimas | 10,5 | 10,4 | 10,7 | 10,8 | 11,8 | 12,2 |
| Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas | 11,9 | 10,8 | 11,2 | 11,7 | 12 | 12,2 |
| Kita komunalinė, socialinė ir asmeninė aptarnavimo veikla | 6,9 | 7,4 | 7,6 | 8,8 | 7,9 | 7,8 |
| Privačių namų ūkių, turinčių samdininkų, veikla | 3,1 | 1,5 | 0,9 | 3,1 | 1,8 | 2,2 |
| Viso | 7,4 | 7,3 | 7,6 | 7,6 | 7,5 | 7,7 |

24 priedas Nuolatinis/laikinas užimtumas Lietuvoje 1998–2003 metais (tūkst. ir %, DJT duomenimis)

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|---------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Dirbantys nuolatinį darbą | 1.119,5 | 1.103,4 | 1.055,2 | 1.028,3 | 1.042,3 | 1.062,0 |
| Dirbantys laikiną darbą | 64,8 | 61 | 60,9 | 62,5 | 81,6 | 82,7 |
| Viso | 1.184,3 | 1.164,4 | 1.116,1 | 1.090,8 | 1.123,9 | 1.144,7 |
| Permanent contract | 94,5 | 94,8 | 94,5 | 94,3 | 92,7 | 92,8 |
| Temporary contract | 5,5 | 5,2 | 5,5 | 5,7 | 7,3 | 7,2 |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

**25 priedas Nuolatinis/laikinas užimtumas Lietuvoje 1998–2003 metais pagal lytį
(tūkst. ir %, DJT duomenimis)**

| | 1998 | | 1999 | | 2000 | | 2001 | | 2002 | | 2003 | |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M |
| Dirbantys nuolatinį darbą | 539,7 | 579,8 | 519,4 | 584,0 | 488,3 | 566,8 | 470,9 | 557,5 | 490,7 | 551,6 | 500,7 | 561,3 |
| Dirbantys laikiną darbą | 41,0 | 23,7 | 40,6 | 20,4 | 39,7 | 21,1 | 38,2 | 24,3 | 53,2 | 28,4 | 54,1 | 28,6 |
| Viso | 580,7 | 603,5 | 560,0 | 604,4 | 528,0 | 587,9 | 509,1 | 581,8 | 543,9 | 580,0 | 554,8 | 589,9 |
| Dirbantys nuolatinį darbą | 92,9 | 96,1 | 92,8 | 96,6 | 92,5 | 96,4 | 92,5 | 95,8 | 90,2 | 95,1 | 90,2 | 95,2 |
| Dirbantys laikiną darbą | 7,1 | 3,9 | 7,3 | 3,4 | 7,5 | 3,6 | 7,5 | 4,2 | 9,8 | 4,9 | 9,8 | 4,8 |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

26 priedas Dirbantys pagal žodinį susitarimą su darbdaviu Lietuvoje 2001–2003 metais

| | 2001 | | 2002 | | 2003 | |
|---|---------|-------|---------|-------|-------|-------|
| Visi užimtieji, tūkst. | 1.351,8 | | 1.405,9 | | 1.438 | |
| Dirbantys pagal žodinį susitarimą, tūkst. | 30,3 | | 43,5 | | 44,5 | |
| Dirbantys pagal žodinį susitarimą % nuo visų užimtųjų | 2,2 | | 3,1 | | 3,1 | |
| <i>Dirbantys pagal žodinį susitarimą pagal lytį</i> | | | | | | |
| | V | M | V | M | V | M |
| Visi užimtieji, tūkst. | 664,5 | 687,3 | 707,8 | 698,1 | 726,2 | 711,8 |
| Dirbantys pagal žodinį susitarimą, tūkst. | 21,6 | 8,7 | 31,4 | 12,1 | 32,1 | 12,4 |
| Dirbantys pagal žodinį susitarimą % nuo visų užimtųjų | 3,3 | 1,3 | 4,4 | 1,7 | 4,4 | 1,7 |

27 priedas Teritorinėse darbo biržoje užsiregistravę bei įdarbinti asmenys Lietuvoje 1991–2003 metais (tūkst. ir %)

| | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Įdarbinti asmenys | 24,4 | 30,7 | 43,6 | 34,0 | 50,1 | 59,8 | 73,5 | 87,0 | 88,3 | 100,9 | 134,1 | 133,7 | 130,6 |
| Užsiregistra-vę TDB | 55,5 | 124,7 | 154,9 | 132,5 | 213,5 | 183,6 | 193,5 | 204,3 | 244,7 | 258,0 | 249,7 | 243,8 | 242,1 |
| Įdarbintų asmenų dalis nuo visų užsiregistra-vusių TDB | 44,0 | 24,6 | 28,2 | 25,7 | 23,5 | 32,6 | 38,0 | 42,6 | 36,1 | 39,1 | 53,7 | 54,8 | 53,9 |

28 priedas Asmenų, dalyvavusių aktyviose DRP priemonėse, skaičius Lietuvoje 1991–2003 metais

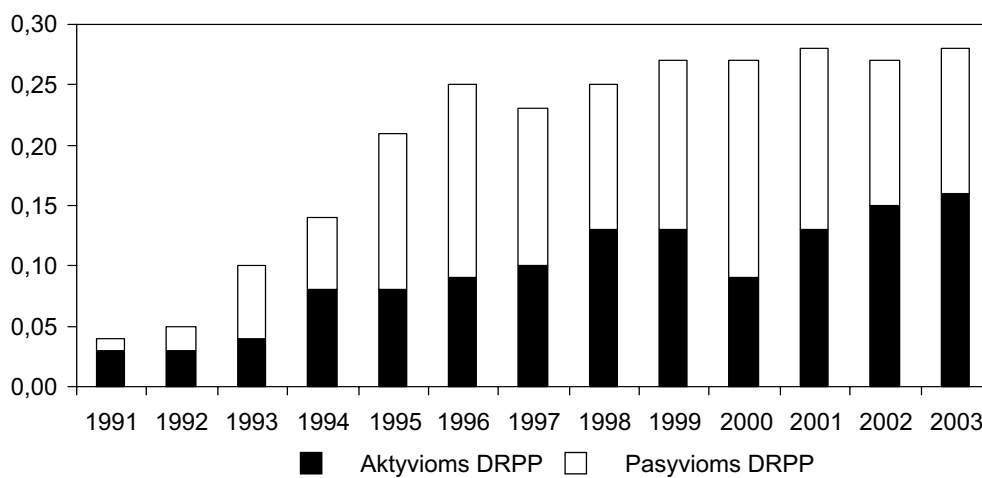
| Metai | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-----------------|------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| Asmenų skaičius | 414 | 3.708 | 17.078 | 25.569 | 32.702 | 40.938 | 52.306 | 71.379 | 76.145 | 86.260 | 106.582 | 127.398 | 146.586 |

29 priedas Išlaidos aktyvioms ir pasyvioms DRP priemonėms (tūkst. Lt, % ir lyginant su BVP)

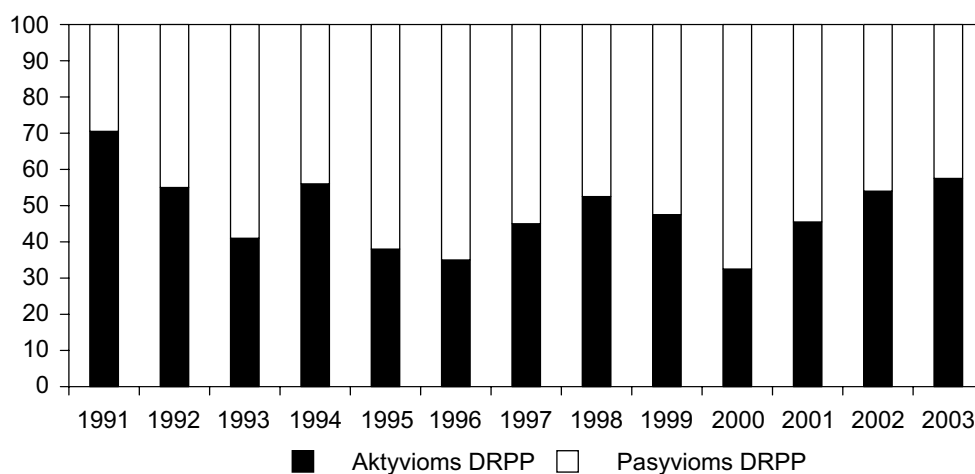
| Metai | Išlaidos, tūkst. litų | | | Išlaidos, % | | | BVP | Išlaidos lyginant su BVP | | |
|-------|-----------------------|---------------|-----------|---------------|---------------|-------|--------|--------------------------|---------------|--------------------|
| | Aktyvios DRPP | Pasyvios DRPP | Viso | Aktyvios DRPP | Pasyvios DRPP | Viso | | Aktyvios DRPP | Pasyvios DRPP | Viso ⁴² |
| 1991 | 107,7 | 45,2 | 152,9 | 70,4 | 29,6 | 100,0 | 41,5 | 0,03 | 0,01 | 0,04 |
| 1992 | 990,8 | 816,7 | 1807,5 | 54,8 | 45,2 | 100,0 | 3.406 | 0,03 | 0,02 | 0,05 |
| 1993 | 4.890,7 | 7.078,3 | 11.969 | 40,9 | 59,1 | 100,0 | 11.590 | 0,04 | 0,06 | 0,10 |
| 1994 | 13.750,4 | 10.880,6 | 24.631 | 55,8 | 44,2 | 100,0 | 16.904 | 0,08 | 0,06 | 0,15 |
| 1995 | 19.952,6 | 32.752,3 | 52.704,9 | 37,9 | 62,1 | 100,0 | 24.781 | 0,08 | 0,13 | 0,21 |
| 1996 | 27.868,9 | 51.802,8 | 79.671,7 | 35,0 | 65,0 | 100,0 | 31.529 | 0,09 | 0,16 | 0,25 |
| 1997 | 40.408,2 | 49.028,5 | 89.436,7 | 45,2 | 54,8 | 100,0 | 38.520 | 0,10 | 0,13 | 0,23 |
| 1998 | 56.456,3 | 50.750,1 | 107.206,4 | 52,7 | 47,3 | 100,0 | 43.555 | 0,13 | 0,12 | 0,25 |
| 1999 | 54.903,8 | 60.591,9 | 115.495,7 | 47,5 | 52,5 | 100,0 | 42.608 | 0,13 | 0,14 | 0,27 |
| 2000 | 39.112,8 | 80.438,0 | 119.550,8 | 32,7 | 67,3 | 100,0 | 44.698 | 0,09 | 0,18 | 0,27 |
| 2001 | 59.545,7 | 71.541,7 | 131.087,4 | 45,4 | 54,6 | 100,0 | 47.498 | 0,13 | 0,15 | 0,28 |
| 2002 | 73.922,6 | 62.569,5 | 136.492,1 | 54,2 | 45,8 | 100,0 | 50.758 | 0,15 | 0,12 | 0,27 |
| 2003 | 87.042,0 | 64.408,8 | 151.450,8 | 57,5 | 42,5 | 100,0 | 54.846 | 0,16 | 0,12 | 0,28 |

⁴² Šis rodiklis apima tik išlaidas aktyvioms ir pasyvioms DRP priemonėms, neįvertinant įdarbinimo tarnybų išlaikymo/administravimo kaštų.

30 priedas Išlaidos aktyvioms ir pasyvioms darbo rinkos politikos priemonėms (lyginant su BVP, %)



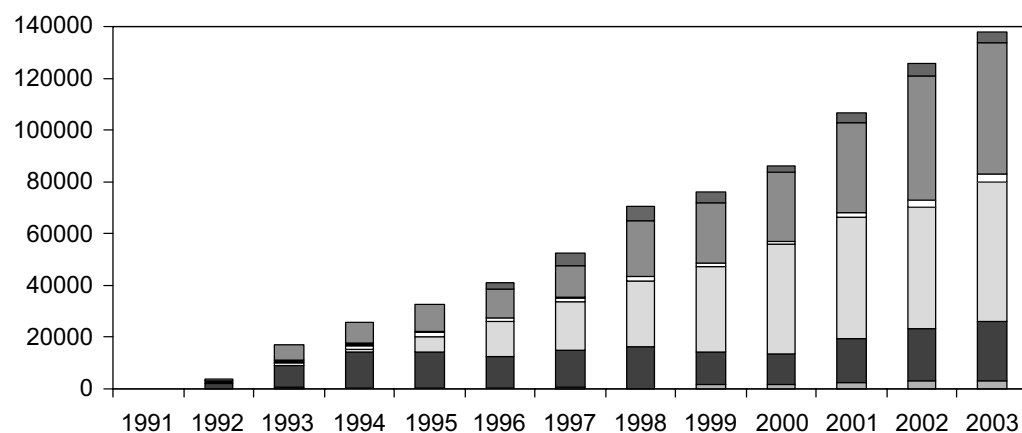
31 priedas Išlaidų aktyvioms ir pasyvioms darbo rinkos politikos priemonėms struktūra Lietuvoje 1991–2003 metais (%)



32 priedas TDB užsiregistravusių asmenų dalyvavimas aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse Lietuvoje 1992–2003 (tūkst. ir %)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | tūkst. | | | | | | | | | | | |
| Asmenys, dalyvavę ADRPP | 3,7 | 17,1 | 25,6 | 32,7 | 40,9 | 52,3 | 71,4 | 76,1 | 86,3 | 106,6 | 127,4 | 146,6 |
| Vidutinis metinis bedarbių skaičius | 24,1 | 81,1 | 65,7 | 109,0 | 124,5 | 104,5 | 113,7 | 148,7 | 204,9 | 223,5 | 198,4 | 167,0 |
| Per metus užregistruota bedarbių | 124,7 | 154,9 | 132,5 | 213,5 | 183,6 | 193,5 | 204,3 | 244,7 | 258,0 | 249,7 | 243,8 | 242,1 |
| | % | | | | | | | | | | | |
| Asmenys, dalyvavę ADRPP lyginant su vidutiniu metiniu bedarbių skaičiumi | 15,4 | 21,1 | 39,0 | 30,0 | 32,9 | 50,0 | 62,8 | 51,2 | 42,1 | 47,7 | 64,2 | 87,8 |
| Asmenys, dalyvavę ADRPP lyginant su per metus užregistruotų bedarbių skaičiumi | 3,0 | 11,0 | 19,3 | 15,3 | 22,3 | 27,0 | 34,9 | 31,1 | 33,4 | 42,7 | 52,3 | 60,6 |

33 priedas Asmenų, dalyvavusių aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse, skaičius pagal priemonių rūšis



- Remiami darbai
- Nedarbo prevencija
- Kreditai verslui
- Viešieji darbai
- Darbo klubai
- Profesinis mokymas
- Subsidijuojamos darbo vietos

| | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|---|------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ■ | | | | | | 2.488 | 4.780 | 5.454 | 4.256 | 2.539 | 3.839 | 4.792 | 4.406 |
| ■ | 51 | 671 | 5.849 | 7.720 | 10.367 | 10.914 | 12.095 | 21.451 | 23.315 | 26.823 | 34.560 | 48.131 | 50.606 |
| ■ | 32 | 912 | 1.252 | 1.279 | 566 | 238 | 171 | 123 | 47 | 43 | 59 | 36 | 11 |
| □ | | 111 | 926 | 1.190 | 1.549 | 1.333 | 1.619 | 1.526 | 1.271 | 1.046 | 1.650 | 2.664 | 3.244 |
| ■ | | | | 1.045 | 5.967 | 13.429 | 18.607 | 25.599 | 32.967 | 42.368 | 46.871 | 46.892 | 53.846 |
| ■ | 278 | 1.892 | 8.425 | 14.133 | 14.052 | 12.092 | 14.167 | 16.146 | 12.569 | 11.659 | 17.000 | 20.104 | 22.794 |
| ■ | 53 | 122 | 626 | 202 | 201 | 444 | 867 | 80 | 1.720 | 1.782 | 2.603 | 3.230 | 3.159 |

34 priedas Išlaidos aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms (tūkst. litų ir %)

| | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|---|--------------|--------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | tūkst. litų | | | | | | | | | | | | |
| Nedarbo prevencija | — | — | 15,3 | 0,2 | 34,1 | 107,3 | 283,4 | 519,4 | 871,9 | 1.074,1 | 1.215,3 | 1.704,5 | 1.748 |
| Darbo jėgos pasiūlos ir paklausos programos | — | — | 0,0 | 2,0 | 24,3 | 49,5 | 44,2 | 69,1 | 190,4 | 900,8 | 2.075,9 | 5.712,3 | 9.186,3 |
| Profesinis mokymas | 1,6 | 186,4 | 2.603,8 | 8.458,2 | 13.917,4 | 17.569,3 | 21.138,4 | 27.483,6 | 28.644,2 | 17.066,8 | 25.137,8 | 29.421,5 | 33.309,8 |
| Darbo vietų kūrimas | 104,1 | 541,6 | 509 | 1.680,7 | 2.368,7 | 3.013,5 | 4.782,8 | 6.822,9 | 4.214,9 | 3.259,5 | 5.792,4 | 4.706,2 | 8.397,4 |
| Paskolos verslui | 1,9 | 256,7 | 1.288,3 | 2.319,9 | 1.538,6 | 797,9 | 623,0 | 519,9 | 190,7 | 182,8 | 262,6 | 168,3 | 51,5 |
| Viešieji darbai | 0,1 | 6,0 | 474,3 | 1.289,5 | 2.069,4 | 4.026,4 | 5.503,3 | 12.299,3 | 14.396,4 | 13.336,9 | 20.032,8 | 2.5259,7 | 24.911,2 |
| Remiami darbai | — | — | — | — | — | 2.305,0 | 8.033,1 | 8.742,1 | 6.395,3 | 3.291,9 | 5.028,9 | 6.950,1 | 6.521,9 |
| Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | 2.915,9 |
| Viso | 107,7 | 990,8 | 4.890,7 | 13.750,4 | 19.952,6 | 27.868,9 | 40.408,2 | 56.456,3 | 54.903,8 | 39.112,8 | 59.545,7 | 73.922,6 | 87.042,0 |
| | % | | | | | | | | | | | | |
| Nedarbo prevencija | — | — | 0,3 | 0,0 | 0,2 | 0,4 | 0,7 | 0,9 | 1,6 | 2,7 | 2,0 | 2,3 | 2,0 |
| Darbo jėgos pasiūlos ir paklausos programos | — | — | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,3 | 2,3 | 3,5 | 7,7 | 10,6 |
| Profesinis mokymas | 1,5 | 18,8 | 53,2 | 61,5 | 69,8 | 63,0 | 52,3 | 48,7 | 52,2 | 43,6 | 42,2 | 39,8 | 38,3 |
| Darbo vietų kūrimas | 96,7 | 54,7 | 10,4 | 12,2 | 11,9 | 10,8 | 11,8 | 12,1 | 7,7 | 8,3 | 9,7 | 6,4 | 9,6 |
| Paskolos verslui | 1,8 | 25,9 | 26,3 | 16,9 | 7,7 | 2,9 | 1,5 | 0,9 | 0,3 | 0,5 | 0,4 | 0,2 | 0,1 |
| Viešieji darbai | 0,1 | 0,6 | 9,7 | 9,4 | 10,4 | 14,4 | 13,6 | 21,8 | 26,2 | 34,1 | 33,6 | 34,2 | 28,6 |
| Remiami darbai | — | — | — | — | — | 8,3 | 19,9 | 15,5 | 11,6 | 8,4 | 8,4 | 9,4 | 7,5 |
| Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | — | 3,3 |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

35 priedas Vidutinė bedarbio pašalpa, vidutinis neto darbo užmokestis ir minimalus darbo užmokestis Lietuvoje 1995–2003 metais (litas ir %)

| | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Minimalus darbo užmokestis, Lt | 135,0 | 240,0 | 374,2 | 417,5 | 430,0 | 430,0 | 430,0 | 430,0 | 436,7 |
| Vidutinis darbo užmokestis, Lt | 361,3 | 466,7 | 576,6 | 683,7 | 722,4 | 692,2 | 699,4 | 728,4 | 786,4 |
| Vidutinė bedarbio pašalpa, Lt | 81,0 | 122,3 | 173,1 | 187,6 | 191,4 | 186,9 | 182,9 | 174,9 | 174,1 |
| Bedarbio pašalpos ir minimalaus darbo užmokesčio santykis, % | 60,0 | 51,0 | 46,3 | 44,9 | 44,5 | 43,5 | 42,5 | 40,7 | 39,9 |
| Bedarbio pašalpos ir vidutinio darbo užmokesčio santykis, % | 22,4 | 26,2 | 30,0 | 27,4 | 26,5 | 27,0 | 26,2 | 24,0 | 22,4 |

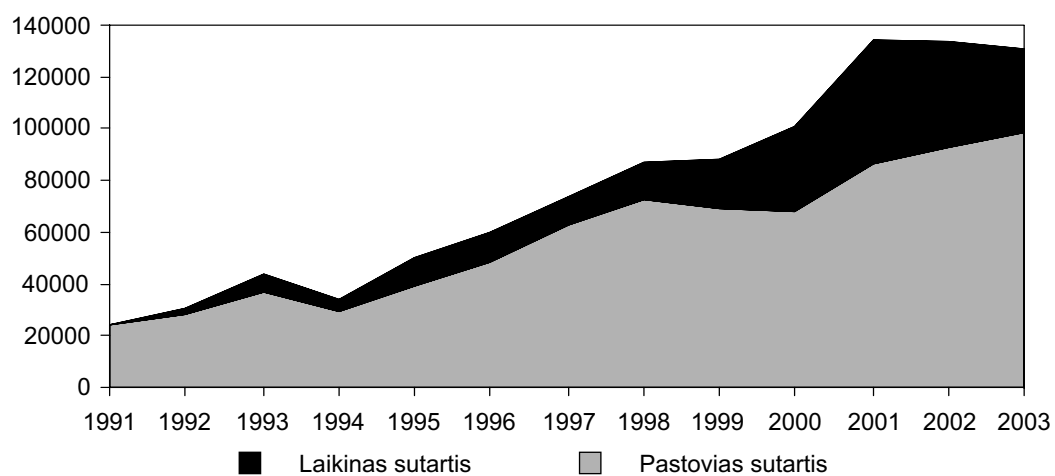
36 priedas Bedarbių, gaunančių bedarbio pašalpą, skaičius Lietuvoje 1992–2003 metais (bendras skaičius ir lyginant su TDB užsiregistravusiais bedarbiais, %)

| | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| tūkst. | | | | | | | | | | | | |
| Bedarbiai | 24,1 | 81,1 | 65,7 | 109,0 | 124,5 | 104,5 | 113,7 | 148,7 | 204,9 | 223,5 | 198,4 | 167,0 |
| Gaunantys pašalpą | 5,9 | 20,9 | 18,2 | 34,1 | 35,6 | 21,9 | 19,5 | 24,7 | 32,3 | 31,6 | 22,8 | 19,5 |
| % | | | | | | | | | | | | |
| Bedarbiai | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Gaunantys pašalpą | 24,5 | 25,8 | 27,7 | 31,3 | 28,6 | 21,0 | 17,2 | 16,6 | 15,8 | 14,1 | 11,5 | 11,7 |

37 priedas Bedarbių įdarbinimas pagal laikinas ir pastovias darbo sutartis (LDB duomenys, bendras skaičius ir %)

| Įdarbinti pagal: | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 |
|-------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| bendras skaičius | | | | | | | | | | | | | |
| Pastovias sutartis | 23.979 | 28.266 | 36.888 | 29.300 | 39.024 | 48.648 | 63.068 | 72.747 | 69.394 | 67.814 | 86.472 | 92.732 | 98.402 |
| Laikinas sutartis | 437 | 2.452 | 6.743 | 4.721 | 11.073 | 11.125 | 10.455 | 14.207 | 18.948 | 33.057 | 47.636 | 40.935 | 32.198 |
| Viso | 24.416 | 30.718 | 43.631 | 34.021 | 50.097 | 59.773 | 73.523 | 86.954 | 88.342 | 100.871 | 134.108 | 133.667 | 130.600 |
| % | | | | | | | | | | | | | |
| Pastovias sutartis | 98,2 | 92,0 | 84,5 | 86,1 | 77,9 | 81,4 | 85,8 | 83,7 | 78,6 | 67,2 | 64,5 | 69,4 | 75,3 |
| Laikinas sutartis | 1,8 | 8,0 | 15,5 | 13,9 | 22,1 | 18,6 | 14,2 | 16,3 | 21,4 | 32,8 | 35,5 | 30,6 | 24,7 |
| Viso | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

38 priedas Bedarbių įdarbinimas pagal laikinas ir pastovias darbo sutartis
(LDB duomenys, bendras skaičius)



Teisės aktai, įtakojančys užimtumo apsaugą

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Lietuvos Respublikos Seimas, 1992 m. spalio 25 d.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Lietuvos Respublikos Seimas, 2002 m. birželio 4 d.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Lietuvos Respublikos Seimas, 2000 m. liepos 18 d.
4. Lietuvos Respublikos bedarbių rėmimo įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 1990 m. gruodžio 13 d.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 2002 m. birželio 4 d.
6. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 2003 m. liepos 1 d.
7. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 2000 m. rugsėjo 12 d.
8. Lietuvos Respublikos įmonių bankroto įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 2001 m. kovo 20 d.
9. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 1991 m. lapkričio 28 d.
10. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties. Lietuvos Respublikos Seimas, 2004 m. balandžio 29 d.
11. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 2000 m. gruodžio 21 d.
12. Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 1999 m. gruodžio 23 d.
13. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 2004 m. birželio 1 d.
14. Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 2003 m. balandžio 29 d.
15. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 2003 m. spalio 14 d.

16. Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymas. Lietuvos Respublikos Seimas, 1994 m. liepos 7 d.
17. Nutarimas Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, sveikatos patikrinimo ir jų galimybių dirbti konkretų darbą nustatymo tvarkos, darbo laiko, jiems draudžiamų dirbti darbų, sveikatai kenksmingų, pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. sausio 29 d.
18. Nutarimas Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų profesinio pasirengimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. sausio 29 d.
19. Nutarimas Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. rugpjūčio 19 d.
20. Nutarimas Dėl Darbo arbitražo nuostatų ir Trečiųjų teismo nuostatų patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. rugsėjo 30 d.
21. Nutarimas Dėl darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2004 m. sausio 27 d.
22. Nutarimas Dėl darbo laiko nustatymo valstybės ir savivaldybių įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. rugpjūčio 7 d.
23. Nutarimas Dėl Darbo stažo skaičiavimo tvarkos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų finansuojamose įmonėse, įstaigose ir organizacijose patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. liepos 18 d.
24. Nutarimas Dėl Darbo sutarčių registravimo taisyklių, Darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. balandžio 24 d.
25. Nutarimas Dėl Darbo sutarties pavyzdinės formos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. sausio 28 d.
26. Nutarimas Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, Darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, Darbų, sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. gegužės 14 d.
27. Nutarimas Dėl Darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. gegužės 27 d.
28. Nutarimas Dėl Darbuotojų, kurių darbo pobūdis yra susijęs su didesne protine, emocine įtampa, darbo laiko sutrumpinimo tvarkos ir Darbuotojų, kuriems nustatytas sutrumpintas darbo laikas, darbo apmokėjimo sąlygų patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. rugsėjo 30 d.
29. Nutarimas Dėl kai kurių kategorijų darbuotojų, turinčių teisę į kasmetines pailgintas atostogas, sąrašo ir šių atostogų trukmės patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. liepos 18 d.
30. Nutarimas Dėl Kasmetinių papildomų atostogų trukmės, suteikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. balandžio 22 d.

31. Nutarimas Dėl Kompensuojamų išmokų dydžio ir mokėjimo tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. sausio 28 d.
32. Nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. kovo 7 d. nutarimo Nr. 154 “Dėl sezoninio darbo” pakeitimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2002 m. gruodžio 17 d.
33. Nutarimas Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2004 m. kovo 24 d.
34. Nutarimas Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. liepos 18 d.
35. Nutarimas Dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2004 m. kovo 22 d.
36. Nutarimas Dėl nėščioms, neseniai pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms moterims kenksmingų darbo sąlygų ir pavojingų veiksmų sąrašo patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. kovo 19 d.
37. Nutarimas Dėl Pagalbos (talkos) darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2001 m. gruodžio 11 d.
38. Nutarimas Dėl Papildomų ir specialių pertraukų, įskaitomų į darbo laiką, nustatymo tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2003 m. vasario 3 d.
39. Nutarimas Dėl Savanoriškų darbų atlikimo sąlygų ir tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2001 m. gruodžio 13 d.
40. Nutarimas Dėl sezoninio darbo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 1994 m. kovo 7 d.
41. Nutarimas Dėl Viešųjų darbų atlikimo tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 1998 m. vasario 10 d.
42. Įsakymas Dėl Darbo rinkoje papildomai remiamų bedarbių užimtumo rėmimo tvarkos ir Įdarbinimo į Užimtumo fondo remiamus darbus tvarkos patvirtinimo. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002 m. sausio 28 d.
43. Įsakymas Dėl Darbo vietų stebėjimo sistemos koncepcijos ir jos įgyvendinimo priemonių patvirtinimo. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2003 m. rugsėjo 15 d.
44. Įsakymas Dėl Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2003 m. spalio 17 d.
45. Įsakymas Dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro kai kurių įsakymų pripažinimo netekusiais galios. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002 m. lapkričio 18 d.
46. Įsakymas Dėl sutrumpinto darbo laiko trukmės nustatymo, atsižvelgiant į darbo aplinkos veiksmus, kriterijų patvirtinimo. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija, 2004 m. balandžio 6 d.
47. Įsakymas Dėl teisės aktų, numatytų Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatyme patvirtinimo. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2004 m. sausio 6 d.

