



GYVENTOJŲ UŽIMTUMAS LIETUVOJE: SITUACIJOS VERTINIMAS IR NAUJOS GALIMYBĖS DARBO RINKOJE

Laima OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ^{1,2}, Ričard DUDEN¹

¹*Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Verslo vadybos fakultetas,
Socialinės ekonomikos ir vadybos katedra, Saulėtekio al. 11, LT-10223 Vilnius, Lietuva*
²*Lietuvos socialinių tyrimų centras, Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius, Lietuva*
El. paštas: ^{1,2}laima.okuneviciute@dsti.lt; ¹Duden.Ricard@gmail.com

Santrauka. Straipsnyje vertinama Lietuvos gyventojų situacija darbo rinkoje. Remiantis pagrindiniais užimtumo situaciją apibūdinančiais rodikliais, vertinama atskirų demografinių grupių padėtis ir užimtumo tendencijos. Atskleidžiamos tikslinių grupių problemos integruojantis į darbo rinką, nagrinėjamos darbo rinkos galimybės naujų darbo rinką reglamentuojančių teisės aktų kontekste. Atliktas užimtumo situacijos vertinimas leidžia teigti, kad, nepaisant gerėjančios bendrosios užimtumo situacijos, nagrinėjamos demografinės grupės vis dar susiduria su sunkumais darbo rinkoje. Tačiau pabrėžtina, kad Lietuva, vykdydama Europos Komisijos rekomendacijas, pastaruoju metu reformuoja darbo rinką. Tikėtina, kad naujais teisės aktais suteiktas lankstumas darbo rinkoje pagerins tikslinių grupių užimtumo galimybes ir Lietuvos darbo rinka išlaikys savo konkurencingumą ekonominių pokyčių metu.

Reikšminiai žodžiai: darbo rinka, užimtumas, užimtumo lygis, gyventojų aktyvumas, integracija, lankstumas.

JEL klasifikacija: J21, J41, J71.

Įvadas

Šiuolaikiniame nuolat besikeičiančiame pasaulyje konkurencingumas tampa neatsiejama augančios ekonomikos dalimi. Ekonomikos augimas siejamas su jos dalyvių efektyviu ribotų išteklių naudojimu, kuriant pridėtinę vertę produktų ar paslaugų pavidalais. Norint užtikrinti tinkama darbo, gyvenimo kokybės lygį savo darbuotojams, konkuruojama organizaciniais ar net valstybės lygmenyse. Globalizacijos amžiuje pritraukti investicijas, žmogiškuosius išteklius yra kaip niekad lengva, bet nereikėtų pamiršti, kad taip pat lengva šias investicijas ir ribotus išteklius prarasti, netinkamai ir neefektyviai juos naudojant savo kasdienėje veikloje. Šie ir daugelis kitų organizacinių uždavinių yra neatsiejama šiuolaikiškos visuomenės gyvenimo kasdienybė. Rezervų atskleidimas ir panaudojimas konkurenciniam pranašumui užtikrinti gali būti ta riba, kurios vienoje pusėje yra stabilios darbo vietos, pasiekiami akcininkų ir partnerių tikslai, o kitoje pusėje socialinės problemos organizacijų ar net makroekonominiais lygiais. Užimtumas išlieka karštai aptarinėjamas klausimas ekonomistų, politikų ir net visuomenės tarpe. Po praeito amžiaus 70-ais ir 80-ais metais vykusio nedarbo lygio staigaus kilimo, ekonomistai teigia, kad darbo rinkoms trūksta lankstumo, suteiksiančio verslo organizacijoms ir darbuotojams daugiau mobilumo ir prisitaikymo taip padidinant užimtumo rodiklius ir visuomenės ekonominę gerovę. Žinoti realias užimtumo tendencijas ir laiku reaguoti į darbo rinkos pokyčius šiandien yra būtinybė.

Temos aktualumas – gyventojų užimtumas yra vienas iš svarbiausių valstybė socialinę-ekonominę raidą atspindintis rodiklis. Nepaisant įprastų užimtumo rodiklių analizės, svarbu įvertinti ir atskirų demografinių grupių užimtumo rezultatus, tendencijas ir problemas.

Tyrimo objektas – Lietuvos darbo rinka.

Straipsnio tikslas – įvertinti gyventojų situaciją darbo rinkoje (išskiriant tikslines grupes) naujų pokyčių šalyje kontekste.

Tikslui pasiekti suformuluoti tokie uždaviniai:

- Išanalizuoti užimtumo teorinius ir metodinius klausimus.
- Atskleisti užimtumo tendencijas Lietuvoje.
- Atskleisti tikslinių grupių situaciją darbo rinkoje.
- Įvertinti naujas galimybes (priemones) darbo rinkos kontekste.

Tyrimo tikslui pasiekti naudojami metodai: mokslinės literatūros analizė, Lietuvos Respublikos teisės aktų analizė, lyginamoji statistinių duomenų analizė.

Užimtumo teoriniai ir metodiniai klausimai

Mokslinės literatūros analizė rodo, jog užimtumas yra vienas svarbiausių socialinės – ekonominės valstybės raidos, asmenų gyvenimo kokybę ir gerovę apibūdinančiu rodikliu (Laužadytė, Samoškaitė 2013; Pocius, Gruževskis 2014; Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius 2016). Užimti žmonės aktyviai dalyvauja visuomeniniame gyvenime, kuria ir naudoja ekonomines gerybes. Tuo tarpu nedarbas ne tik reiškia mažas asmenines pajamas gaunamas transferų pavidalu, didėjančią skurdo riziką, nuostolius valstybei, bet ir socialinį atskirtį, kas savo ruožtu tik padidina asmenų sveikatos ir emocinio komforto problemas. Todėl valstybė privalo rūpintis savo piliečių finansine ir socialine gerove, turi skatinti užimtumą, kuriant darbo rinkos reguliavimo mechanizmus, kurie darytų įtaką darbo pasiūlos ir paklausos sąveikai bei reguliuotų užimtumo lygį (Laužadytė, Samoškaitė 2013).

1999 metų birželio dešimtą dieną Lietuva ratifikavo 160-ą tarptautinės darbo organizacijos konvenciją dėl darbo statistikos ir įsipareigojo reguliariai rinkti, apdoroti ir publikuoti pagrindinę darbo statistiką. Konvencijoje minimi devyni statistikos objektai, tarp kurių yra: užimtumas, ekonomiškai aktyvūs gyventojai, bedarbiai, vidutinis uždarbis ir darbo valandos, atlyginimo struktūra ir pasiskirstymas, darbo kaina ir kita. Šis dokumentas pakeitė prieš tai galiojusią konvenciją dėl uždarbio ir darbo valandų statistikos, priimtą 1938 metais. Minėtos ir kitos TDO konvencijos padeda optimizuoti TDO narių veiklą ir informacijos apsikeitimą, siekiant ekonominio augimo ir darbo sąlygų gerėjimo, užtikrinančių visuotinę gerovę ir progresą darbuotojams, darbdaviams ir valdžiai (Tarptautinė darbo organizacija 1985).

Lietuvoje gyventojų užimtumo statistinius tyrimus atlieka ir TDO 160-tos konvencijos įsipareigojimus vykdo Lietuvos statistikos departamentas (LSD). Tyrimo tikslas – rengti ir skelbti statistinę informaciją apie gyventojų užimtumą ir nedarbą. Tyrimo metu įvertinami užimtųjų ir bedarbių skaičius bei jų pasiskirstymas pagal socialines charakteristikas (lytis, amžius, išsilavinimas ir kt.). Šie tyrimai leidžia įvertinti pokyčius šalies ekonomikoje ir darbo rinkoje. Gauti statistiniai rodikliai reikalingi formuojant socialinę ir ekonominę politiką, priimant socialinius sprendimus ir rengiant prognozes. Nuo 1998 m. iki 2002 m. tokie tyrimai buvo atliekami du kartus per metus. Nuo 2002 metų LSD gyventojų užimtumo tyrimai atliekami kas ketvirtį, duomenys yra skelbiami ketvirtiniuose ir metiniuose intervaluose. Pagrindiniais darbo rinką šalyje apibūdinančiais rodikliais įvardijami užimtumo, nedarbo, darbo jėgos aktyvumo lygis. Užimtais gyventojais laikomi 15 metų ir vyresni gyventojai, tiriamąją savaitę ne trumpiau kaip valandą dirbę bet kokį darbą, už kurį gavo darbo užmokestį pinigais ar išmoką natūra ar iš kurio turėjo pelno ar pajamų, taip pat gyventojai, kurie turėjo darbą, bet tiriamąją savaitę laikinai nedirbo¹. Tuo tarpu bedarbiais yra laikomi nedirbantys (15–74 metų) amžiaus asmenys, kurie aktyviai ieško darbo paskutines keturias savaites ir per apibrėžtą laikotarpį (dvi savaites) pasirengę pradėti dirbti² (Lietuvos statistikos departamentas 2016).

Tyrinėjant užimtumo tendencijas svarbu įvertinti, kas įtakoja pokyčius darbo rinkoje. Mokslinės literatūros analizė rodo, kad užimtumą įtakojančius veiksnius siūloma skirstyti į dvi dideles sudedamąsias: makrolygio ir mikrolygio veiksnius. Kiekvienai grupei priskiriant po du pogrupius (Jakštienė 2013):

- Makrolygis: 1) Bendrieji ekonominiai veiksniai; 2) Migraciniai veiksniai.
- Mikrolygis: 1) Žmogiškieji veiksniai; 2) Technologijos poveikis ir veiksniai.

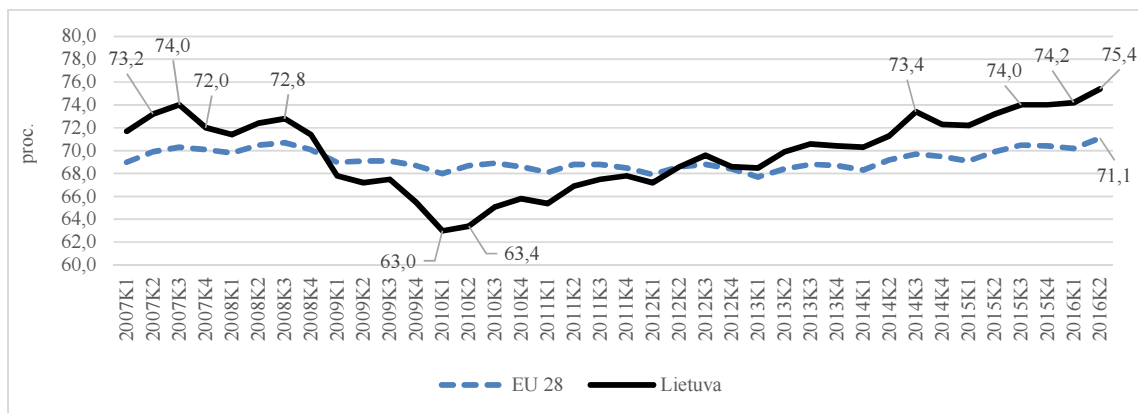
Bendriesiems ekonominiams veiksniams priskiriami pagrindiniai ekonomikos rodikliai ir procesai: eksporto apimtys, investicijos, mokesčių našta, BVP, ekonominiai svyravimai ir t. t. Žymų poveikį užimtumo rodikliams turi migracijos veiksniai – tiek vidinė, tiek tarptautinė migracija įtakoja situaciją darbo rinkoje. Žmogiškieji veiksniai svarbus ne ką mažiau vertinant užimtumą. Šiems veiksniams dažniausiai priskiriama: kvalifikacija, išsilavinimas, motyvavimas dirbti, amžius, lytis. Visi šie veiksniai įtakoja žmogaus asmeninį požiūrį į darbą, karjerą ir visuomenę. Svarbi vieta atitenka technologijos poveikiui. Gyvenant skaitmeniniame amžiuje šiuolaikinės technologijos užimtumo situaciją veikia dvejopai. Viena vertus, kuriami nauji produktai ir technologijos kuria darbo vietas ir naujas profesijas. Kita vertus, naujomis technologijomis papildyti seni gamybos procesai reikalauja vis mažiau žmogaus įsikišimo ir tokiu būdu pagaminti tokį patį kiekį ekonominių gėrybių reikia vis mažiau darbuotojų. Ypač tai pastebima pramonės ir statybos sektoriuose (Jakštienė 2013).

Užimtumo tendencijos Lietuvoje

Situacija užimtumo sferoje tiesiogiai priklauso nuo ekonominių svyravimų ciklų. Ekonomikos nuosmukio metu ypatingai nukenčia socialiai pažeidžiamos gyventojų grupės. Vertinant Lietuvos užimtumo tendencijas, pastebima priklausomybė nuo ekonomikos svyravimų ir padėties darbo rinkoje (1 pav.).

¹ Užimtumo lygis – išreiškiamas pasirinktos amžiaus grupės užimtų gyventojų ir to paties amžiaus visų gyventojų procentiniu santykiu.

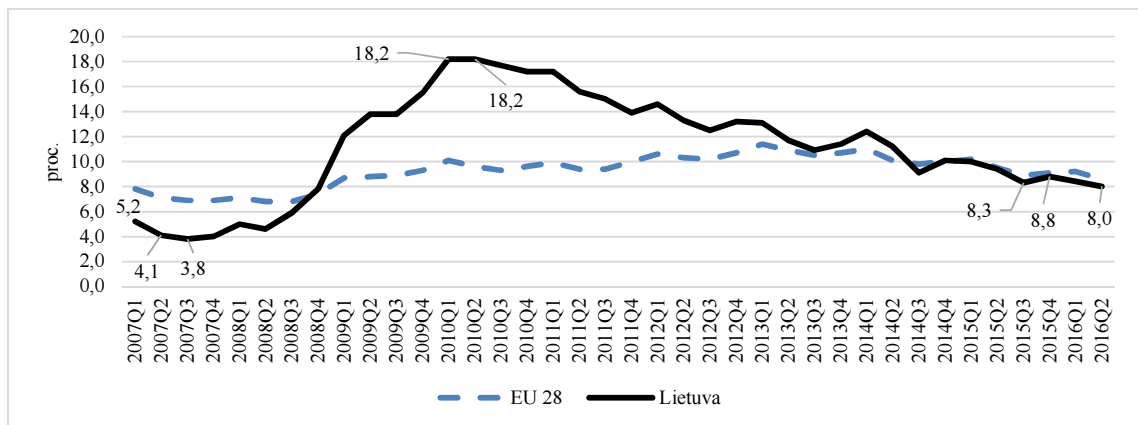
² Nedarbo lygis – bedarbių ir darbo jėgos (užimtųjų ir bedarbių) procentinis santykis.



1 pav. Užimtumo lygis Lietuvoje ir ES (2007K1 – 2016K2)
(sudaryta autorių remiantis Eurostat'o duomenimis)

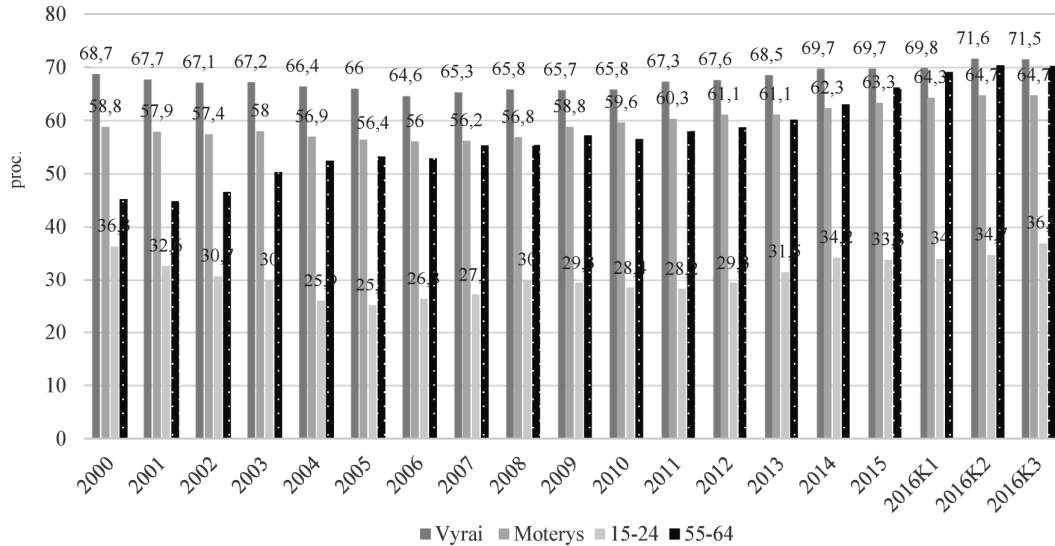
2009 metų finansinė krizė stipriai paveikė Lietuvos užimtumo situaciją. Neatsižvelgiant į įprastą užimtumo lygio kasmetinį nuosmukį ketvirtame ketvirtyje, 2010 metais užfiksuotas žemiausias užimtumo lygis per analizuojamą devynerių metų laikotarpį. Po žymaus kritimo, kuris sudarė beveik 10 procentinių punktų, 2008–2009 metais Lietuvos gyventojų užimtumo rodiklis pasiekė 63 procentų ribą. Nuo 2010 metų III ketvirčio, atsigaunanti Lietuvos ekonomika, suteikė prarastas užimtumo galimybes ir analizuojamas rodiklis pradėjo tendencingai kilti. Lyginant Europos Sąjungos 28 šalių ir Lietuvos užimtumo lygio vidurkius, pastebima, jog Lietuvos darbo rinka yra labiau priklausoma nuo ekonominių svyravimų (užimtumo pokyčiai buvo ženkliai didesni lyginant su Europos Sąjungos vidurkiu). Europos Komisija, vertindama ekonomines sandraugos galimybes, rengia dešimtmečio strategijas, kurias vykdančios stengiamasi užtikrinti bendros ekonominės zonos konkurencingumą ir visuomenės gerovę, ypatingą dėmesį skiriant gyventojų socialinės atskirties mažėjimui, galimybei mokytis ir dirbti. Tarp kitų strategijos „Europa 2020“ tikslų buvo užsibrėžta, kad iki 2020 metų 75 proc. visų Europos Sąjungos gyventojų (20–64 metų) būtų užimti (Europos Komisija 2010). Tam tikslui pasiekti buvo pasiūlyta reformuoti įsisenėjusias atskirų ES valstybių darbo rinkos politikas. Ypatingą dėmesį siūloma skirti darbo santykių lankstumui ir mokymosi visą gyvenimą koncepcijai. Statistikos departamento duomenimis, jau 2016 metų II ketvirtyje, Lietuvos gyventojų (20–64 metų) užimtumo rodiklis viršijo minėtoje strategijoje nustatytą tikslą, pasiekdamas 75,4 proc. ribą. Remiantis Eurostat'o duomenimis, Europos Sąjungos (EU 28) šalių užimtumo lygio vidurkis buvo 4,3 procentiniais punktais mažesnis nei Lietuvoje.

Vertinant situacijos darbo rinkoje pokyčius, svarbus ir informatyvus rodiklis – nedarbo lygis ir jo kitimas. Pažymėtina, jog pasaulinė finansų krizė kartu su nekilnojamojo turto rinkos perkaitimu Lietuvos darbo rinką paveikė labiau nei kitas Europos Sąjungos šalis. Lietuvoje nedarbo lygis pikas užfiksuotas 2010 m. I ketvirtyje (18,2 proc.). Nuo 2008 m. ketvirto ketvirčio iki 2014 m. III ketvirčio Lietuvos gyventojų nedarbo lygis viršijo Europos Sąjungos 28 šalių vidurkį. Didžiausias skirtumas nustatytas 2010 m. II ketvirtyje, kuomet nedarbo lygio skirtumas sudarė net 8,6 procentinio punkto. Pastebima, kad nepaisant gerėjančios situacijos užimtumo srityje, nei Lietuvos, nei Europos Sąjungos (EU 28) nedarbo lygis 2016 metais nepasiekė prieš finansų krizę buvusio lygio, aptariamasis rodiklis vis dar išlieka gerokai aukštesnis.



2 pav. Nedarbo lygis Lietuvoje ir ES (2007K1 – 2016K2)
(sudaryta autorių remiantis Eurostat'o duomenimis)

Vertinant darbo rinkos tendencijas, atkreiptinas dėmesys į aktyvumo rodiklius specifinėse demografinėse grupėse (3 pav.). Lietuvos statistikos departamento statistinių duomenų analizė rodo, jog nagrinėjamu laikotarpiu (2000–2016K3) moterų užimtumas buvo mažesnis nei vyrų. Tokia pati situacija pastebima ir nagrinėjant aktyvumo lygį pagal lytį. Aktyvumo rodiklio skirtumas tarp vyrų ir moterų sudarė net iki 9,6 procentinių punktų (2005 metais) ir 6,8 procentinių punktų (2016K3). Teigiami pokyčiai pastebimi analizuojant vyresnio amžiaus asmenų aktyvumo lygio rodiklius.



3 pav. Lietuvos gyventojų aktyvumo lygis (2002 m. – 2016K3) pagal demografines grupes (sudaryta autorių remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis)

Analizuojant jaunimo aktyvumą darbo rinkoje stebima, jog jaunimo aktyvumo lygio nuosmukį (2000–2005 metų laikotarpiu) pakeitė nežymus situacijos gerėjimas. 2016 metų III ketvirtyje jaunimo aktyvumo lygio rodiklis pasiekė 36,3 proc. lygį. Tačiau kartu pažymėtina, jog 2000–2016K3 laikotarpiu jaunimo aktyvumo lygis faktiškai padidėjo tik 0,6 procentinio punkto. Toks nežymus pokytis rodo, kad Lietuvos darbo rinkoje ši demografinė grupė susiduria su sunkumais pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką.

Tikslinių grupių padėtis darbo rinkoje

Neįgalieji

2002 metų Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta išskirtinės neįgalių darbuotojų socialinės garantijos atleidimo iš darbo atvejais bei kitos papildomos garantijos savotiškai varžo šios tikslinės grupės integracijos į darbo rinką galimybes (Valstybės žinios Nr. 64-2569 2002). Darbdaviai vengia ilgalaikių įsipareigojimų ypač neapibrėžtumo laikotarpyje, kuomet ekonominė situacija gali pasikeisti akimirksniu, o neįgalieji darbuotojai gali būti atleisti tik išskirtiniais atvejais. 2016 metų priimtame Darbo kodekso redakcijoje numatytos lengvesnės neįgaliųjų asmenų atleidimo sąlygos ir lankstesnės darbo sutarčių sąlygos bei jų įvairovė (Teisės aktų registras Nr. 23709 2016). Tikimasi, jog darbo vietos dalijimosi, darbo ne visą laiką, individualaus darbo laiko ir nuotolinio darbo režimai turėtų užtikrinti didesnę neįgaliųjų prisitaikymą prie darbo rinkos ir įmonių poreikių. Darbo santykių lankstumas naudingas ne tik specialius poreikius turintiems darbuotojams, bet taip pat ir įmonėms, kurios gali planuoti savo žmogiškųjų išteklių poreikius daug lanksčiau, nevengiant priimti tokių darbuotojų dėl pernelyg griežto darbo santykių reglamentavimo. Lanksčios darbo organizavimo formos suteikia daugiau galimybių dirbti norimu laiko režimu ir derinti sveikatos ar asmeninius poreikius.

Europos Sąjungos šalyse pagrindiniais iššūkiais laikomi neįgaliųjų asmenų žemas užimtumo lygis ir šios tikslinės grupės asmenų orientavimasis į pajamas, gaunamas iš pensijų ir kitų socialinių išmokų. To pasėkoje didėja šios socialiai pažeidžiamos grupės asmenų skurdo ir atskirties rizika, taip pat akivaizdžiai didėjančios ES valstybių-narių išlaidos neįgalumo klausimams (problemoms) spręsti. Šioms problemoms spęsti pasitelkiamos pasyvios ir aktyvios priemonės: dalyvavimo išmokų programose (pasyviosios priemonės) ir neįgaliųjų asmenų integracija į darbo rinką (aktyviosios priemonės). Aktyvios priemonės yra naudingesnės tiek tikslinei grupei, tiek makrolygiui – valstybei. Tačiau jos yra labiau komplikotos ir reikalauja griežto teisinio reglamentavimo (tokio kaip privalomos įdarbinimo kvotos ar diskriminaciją draudžiančių įstatymų ir kitų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių

užtikrinimas). Griežtas teisinis reguliavimas apribojančiai veikia galimybes neįgaliesiems integruotis į darbo rinką, o netinkamas šios darbo jėgos paklausos formavimas gali dalinai darbingus asmenys nukreipti į pensijų ir išmokų sphaustus. Akcentuojama, jog šiai situacijai spręsti yra svarbu nustatyti pusiausvyrą tarp darbo rinkos įstatymų lankstumo ir socialinės apsaugos garantijų (Agovino, Rapposelli 2016).

Modernioje ekonomikoje yra neatleistina nenaudoti sugebėjimų ir patirties, kurią gali pasiūlyti potencialiai galintys dirbti neįgalieji. Neįgaliųjų nedarbo priežastys siejamos daugiau su pasiūlos problemomis, o ne paklausos veiksniais. Valstybės konkuruodamos globalioje rinkoje tiesiog negali nepasinaudoti turimais žmogiškaisiais ištekliais. Didžiosios Britanijos Vyriausybė kriziniu laikotarpiu įgyvendino socialinę reformą, kuri pakeitė prieš tai galiojusią neįgalumo išmokų sistemą. Neįgalieji iš dalies prarado savo privilegijas ir turi konkuruoti bendroje darbo rinkoje. Iš vienos pusės, išmokų sumažėjimas ir įdarbinimo lankstumas gali paskatinti neįgaliųjų aktyvumą darbo rinkoje. Kita vertus, neįgalieji asmenys gali turėti tam tikro ribotumo atlikti kai kurias darbo funkcijas, kas neleis jiems tinkamai konkuruoti laisvoje darbo rinkoje (Grover, Piggott 2013).

Ruth Lewis, Lynn Dobbs ir Paul Biddle tyrinėdami neįgaliųjų darbuotojų požiūrį į aktyvias darbo rinkos politikos priemones, kurios paskatino ir suteikė galimybę jiems integruotis į darbo rinką teigia, kad neįgalieji asmenys laikomi socialiai ir ekonomiškai atskirti nuo visuomenės. Dalyvavimas darbo rinkoje yra svarbus visuomenės tipiško gyvenimo elementas ir kiekvienas asmuo privalo turėti galimybę dalyvauti joje. Tyrimo metu apklausti dirbantys neįgalieji teigė, kad darbas jiems suteikia pasitikėjimo savimi, gerina jų socialinę ir emocinę savijautą, o taip pat suteikia finansinę nepriklausomybę ir pilietiškumo jausmą. Respondentai teigiamai vertino ne tik darbo aplinkos pokyčius, darbo vietos adaptavimą jų poreikiams, bet taip pat darbo kultūros lygį, savitarpio pagalbą (Lewis *et al.* 2013).

Išskiriamos šios neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje kliūtys: fizinės sveikatos ribotumas, darbdavių neigiama išankstinė nuomonė, žemesnis darbo užmokesčio lygis, lyginant su įprastais darbuotojais, specialių poreikių darbo aplinkos trūkumas ir neįgaliųjų motyvacijos dirbti nebuvimas (Okunevičiūtė Neverauskienė 2012). Motyvacijos stoka gali būti susijusi su išmokų gavimu. Nustatyta, kad finansinės naudos gavėjai yra linkę naudotis socialinio draudimo teikiama nauda. Ilgesnis laikotarpis, per kurį asmuo gauna šias išmokas, neigiamai veikia neįgaliojo integracijos į darbo rinką galimybes (Moore 2015). Taip pat pastebima, kad neįgalieji visuomenėje ir valdžios politikoje nėra laikomi potencialiu darbo jėgos šaltiniu ir tai sukelia diskriminacinių problemų (Grover, Piggott 2013). Problemų sukelia ir kvalifikacijos praradimo, atitinkamos patirties stokos klausimai. Svarbų vaidmenį aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse turi atlikti specializuotos profesinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo programos, kurios užpildo nedarbingumo metu atsiradusias profesines spragas. Jau kurį laiką neįgalieji pasigenda lankstesnių darbo formų ir laiko sąlygų Lietuvos darbo rinkoje. Kaip rodo atlikti tyrimai, darbas ne visą darbo dieną yra laikomas prioritetiniu neįgaliųjų poreikiu ir dažnai pasirenkamas, kuomet tai leidžia organizacinę ir teisinę aplinką (Okunevičiūtė Neverauskienė 2012).

Lietuvos statistikos departamento duomenimis, asmenų, kurių veikla dėl sveikatos sutrikimų buvo apribota, 2013–2014 m. skurdo rizikos lygis siekė apie 25 proc. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, 2015 metais šalyje gyveno beveik 249 tūkst. neįgaliųjų, kurių didžioji dalis yra darbingo amžiaus asmenys (tokių asmenų minimais metais buvo net 165,863) (1 lentelė). Tai sudaro apie 67 procentus visų neįgaliųjų asmenų šalyje. Panaši situacija pastebima ir ankstesniais metais. Statistikos departamento duomenimis, darbingo amžiaus asmenų, kuriems pirmą kartą nustatytas sumažėjęs darbingumo lygis, skaičius tendencingai mažėjo iki pat 2015 metų. Tokia tendencija stebima nuo 2006 metų, kuomet buvo sugriežtinta neįgalumo statuso skyrimo tvarka. Per 2009–2015 metų laikotarpį asmenų, kuriems pirmą kartą nustatytas sumažėjęs darbingumo lygis, sumažėjo bemaž dvigubai – nuo 22,5 tūkst. (2009 m.) iki 12,1 tūkst. (2015 m.). Vertinant neįgaliųjų asmenų dalį šalies populiacijoje, galima teigti, kad Lietuva atitinka Jungtinių Tautų Organizacijos skelbiamas tendencijas, kad maždaug kas dešimtas planetos gyventojas turi tam tikrą negalią.

1 lentelė. Neįgaliųjų skaičius Lietuvoje ir jų užimtumo rodikliai (2009–2015 m.)
(sudaryta autorių remiantis LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis)

Laikotarpis	2009 m.	2010 m.	2011 m.	2012 m.	2013 m.	2014 m.	2015 m.
Bendras neįgaliųjų skaičius	269,033	267,511	263,238	260,155	253,689	252,967	248,897
Darbingo amžiaus neįgalieji	177,308	176,297	173,958	170,987	168,631	168,952	165,863
Dirbantys darbingo amžiaus neįgalieji	47,523	47,121	46,874	46,662	45,430	47,318	50,989
Dirbančių neįgaliųjų dalis (bendrame darbingo amžiaus neįgaliųjų skaičiuje)	27%	27%	27%	27%	27%	28%	31%

Kaip ir ankstesniais laikotarpiais, 2015 metais didžiajai daliai neįgaliųjų buvo nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis, analizuojamame laikotarpyje tokių asmenų buvo 137,229 (1 lentelė). Didžiausią negalią turinčių asmenų skaičius analizuojamo laikotarpio metu mažėjo tendencingai (nuo 34,7 tūkst. 2009 m. iki 30 tūkst.

2015 m.). Neįgalių vaikų skaičius šalyje aptariamam laikotarpiu svyravo tarp 16 tūkst. iki 14,7 tūkst. (2015 m.). Remiantis statistinių duomenų analize galima teigti, jog didžioji dalis Lietuvoje gyvenančių neįgaliųjų yra ekonomiškai neaktyvūs ir dėl tam tikrų priežasčių nedalyvauja darbo rinkoje. Taip pat verta paminėti, kad pastoviai fiksuojamos bendro neįgaliųjų skaičiaus mažėjimo tendencijos nuo 2009 metų nemažina dirbančiųjų darbingo amžiaus neįgaliųjų rodiklių. Tai leidžia teigti, kad valstybės vykdoma darbo rinkos politika, integruojant sveikatos sutrikimus turinčius asmenis, veikia teigiama linkme.

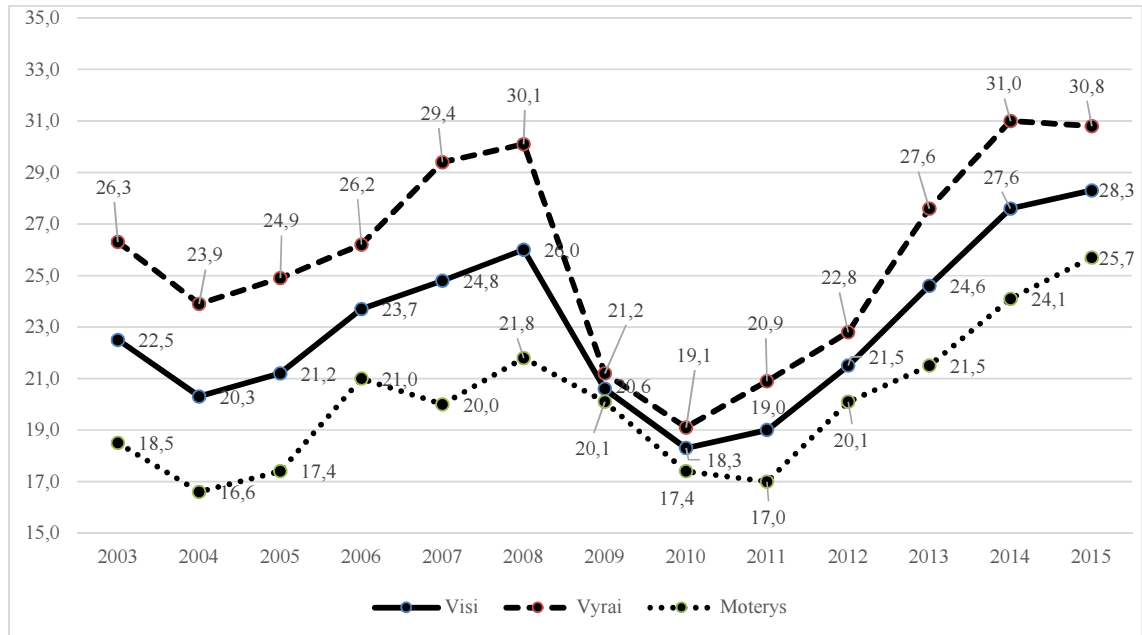
Jaunimas

Daugelyje pasaulio šalių jaunimo nedarbo lygis yra ženkliai didesnis nei suaugusiųjų. Ši problema pastarąjį dešimtmetį yra vienas iš svarbiausių socialinių ekonominių iššūkių Europos Sąjungoje, su kuria susiduria visos ES šalys narės (Choudhry *et al.* 2012; Lahusen *et al.* 2013; Bell, Blanchflower 2015). Eurostat'o duomenimis, 2015 metais Europos Sąjungos (EU 28) valstybėse 25–74 metų amžiaus grupės asmenų nedarbo lygis buvo lygus 8,3 proc., o asmenų iki 25 metų nedarbo lygis siekė net 20,3 proc. Tai rodo, kad jaunimas Europos Sąjungos darbo rinkose susiduria su tam tikromis struktūrinėmis problemomis. Nuo 2005 metų Europos Komisija daug dėmesio skyrė šiai problemai, tačiau, be tam tikrų išimčių (Vokietijos pavyzdys), didesnio rezultato nebuvo (jaunimo nedarbo lygis nuolat didėjo iki 2013 metų). Nepaisant rodiklių mažėjimo pastaraisiais metais, 2013 m. net 5,5 mln. 15–24 metų amžiaus europiečių buvo bedarbiais (Mascherini, Ledermaier 2016). Tyrimai rodo, jog finansinės krizės metu mažai patirties turintys jauni darbuotojai dažniausiai būna pirmieji etatų mažinimo sąraše. Situacijai normalizuoti ir užimtumo lygiui atstatyti iki prieš krizinio laikotarpio rezultatų gali prireikti net iki penkerių metų. Nedarbas jaunimo tarpe sukelia ilgalaikių neigiamų pasekmių, ypač jei tai trunka ilgą laikotarpį (Choudhry *et al.* 2012).

Jauni žmonės, o ypač studentai yra laikomi pagrindiniu darbo išteklių (o kartu ir ekonominiu) potencialiu, ir šiuolaikinis pasaulis siūlo daug mobilumo ir galimybių mokytis, gyventi ir dirbti bet kurioje pasaulio šalyje ar organizacijoje. Taigi, tampa vis svarbiau ne tik išlaikyti savo šalies gyventojų gerovę ir saviraiškos galimybes, bet ir pritraukti užsienio ekonominį bei intelektualų potencialą (Kolesnikova *et al.* 2015).

Vokietijos pavyzdys rodo, kad pakankamai lankstus darbo rinkos reguliavimas, derinamas su tikslinėmis darbo rinkos politikos priemonėmis, gali duoti gerus rezultatus. Mokyklų absolventų integravimas į darbo rinką sistema bei perėjimo iš švietimo į darbo rinką priemonės užtikrina jauniems žmonėms darbo ir mokymosi galimybes. Verta pažymėti 2003–2005 metais įvykdytą Hartzo reformą, kuri užtikrino stabilų jaunimo nedarbo lygio mažėjimą Vokietijoje. 2015 metais pasiektas rezultatas – jaunimo nedarbas siekė tik 7,2 proc. bei yra geriausias nuo 1991–1992 metų, kuomet jaunimo (iki 25 metų) nedarbo lygis siekė tik 5,8 ir 6,5 proc. atitinkamai (Cinalli, Giugni 2013).

Hans Dietrich teigia, kad jaunimo nedarbo problemos yra giles ir struktūrinės. Tirdamas 30 metų laikotarpį jis teigia pastebėjęs, kad ne viena naudota priemonė negali išspręsti šios problemos ir tik drastiškos reformos galėtų pakeisti situaciją. Teigiama, kad bet tokie veiksmai reikalauja stipraus politinio ir mokslinio užnugario (Dietrich 2012).



4 pav. Jaunimo (iki 25 m.) užimtumo lygis Lietuvoje (sudaryta autorių remiantis Eurostat'o duomenimis)

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės tampa pagrindiniu įrankiu, kuriuo sprendžiamos užimtumo problemos. Tačiau nėra vieningos užimtumo politikos teorijos, kaip palengvinti jaunimo integravimą į darbo rinką, kadangi kiekvienos šalies situacija yra specifinė. Esminiais skirtumais formuojančiais nacionalinį darbo rinkos specifiškumą laikomi: švietimo ir profesinės sistemos, socialinės gerovės schemos, vietinės darbo rinkos situacija ir teisiniai reglamentavimai (Dietrich 2012).

Tradicškai Lietuvoje pastebima, kad vyrų užimtumo lygis yra didesnis nei moterų (4 pav.). Ne išimtis yra ir nagrinėjant jaunimo užimtumo tendencijas. Didžiausias skirtumas tarp šių demografinių grupių buvo 2008 metais, kuomet skirtumas sudarė 8,3 procentinio punkto. Mažiausias skirtumas užfiksuotas 2009 metais, kuomet finansinė krizė ypač paveikė statybos ir pramonės sektorius, kuriuose didžiąją dalį darbuotojų sudarė vyriškos lyties atstovai. Finansinės krizės metu jaunų vyrų užimtumo lygis sumažėjo nuo 30,1 proc. iki 19,1 proc., o tai yra apie 37 proc. mažiau. Tuo tarpu jaunų moterų analizuojamu laikotarpiu užimtumas sumažėjo nuo 21,8 proc. iki 17 proc., o tai yra apie 23 proc. nuosmukis.

Galima daryti išvadą, kad ekonominis nuosmukis labiau turėjo įtakos jaunų vyrų užimtumo pokyčiams. Pažymėtina, kad skirtingai šių demografinių grupių užimtumo rodikliai kito ir po krizinėje situacijoje: moterų užimtumas mažėjo iki 2011 metų, tuo tarpu vyrų užimtumo dugnas buvo pasiektas jau 2010 metais.

Vyresnio amžiaus žmonės

Senėjanti Europos sąjungos visuomenė kartu transformuoja ir darbo rinką bei jos poreikius. Demografiniai pokyčiai vykstantys Europoje diktuoja naujas sąlygas organizacijų valdyme. Dauguma senojo kontinento ES valstybių susiduria su senstančios darbo jėgos iššūkiais (Kunze *et al.* 2013). Eurostat'o duomenimis, nuo nepriklausomybės atkūrimo Lietuvos gyventojų amžiaus mediana nuo 32,6 metų pasislinko iki 42,7 metų ribos (2015 metais). Pažymėtina, jog Lietuva nėra išimtis, EU 28 valstybėse gyventojų amžiaus mediana siekia 42,4 metų ribą. Vokietija yra seniausia Europos Sąjungos valstybė, jos gyventojų amžiaus mediana – 45,9 metai.

Darbuotojų amžius neretai yra vienas iš pagrindinių barjerų, trukdančių asmenims susirasti tinkamą darbą. Vyresnio amžiaus darbuotojai dažnai yra prasčiau vertinami dėl susiklosčiusių stereotipų, kurie neretai priklauso nuo konkretaus vertintojo amžiaus ir patirties. Kompanijose, kuriose darbuotojų amžius yra labiau diversifikuotas yra pastebimas didesnis neigiamas požiūris į pavaldinių ir kolegų amžių, kas blogina atmosferą kolektyvo viduje ir mažina organizacijos darbo efektyvumą (Kunze *et al.* 2013). Nepaisant to, vyresnio amžiaus asmenys yra laikomi labiau socialiais, patikimais ir turintys praktinės patirties. Pažymėtina, jog ši tikslinė grupė yra neigiamai vertinami kvalifikacijos kėlimo ir naujų technologijų įsisavinimo aspektais bei yra linkę priešintis pokyčiams labiau nei jų jaunesnieji kolegos (Dordoni, Argentero 2015). Chybalski ir Marcinkievič tyrinėdami hipotezę, kuri teigė, kad vyresnio amžiaus darbuotojų aktyvumas darbo rinkoje yra jaunimo nedarbo priežastis, ne tik nerado tai patvirtinančių sąsajų, bet ir nustatė, kad aukštesni vyresnio amžiaus asmenų užimtumo rodikliai sąlygojo aukštesnį užimtumą jaunimo tarpe. Autoriai rado įrodymų, kad šios dvi darbuotojų grupės nėra tiesioginiai konkurentai darbo rinkoje ir dauguma jų pretenduoja į skirtingas pozicijas (Chybalski, Marcinkiewicz 2014).

K. Karpinska suformavo teorines priežastis, įvardindama tris pagrindinius veiksnius įtakančius įdarbinimo proceso eigą ir galutinio sprendimo priėmimą:

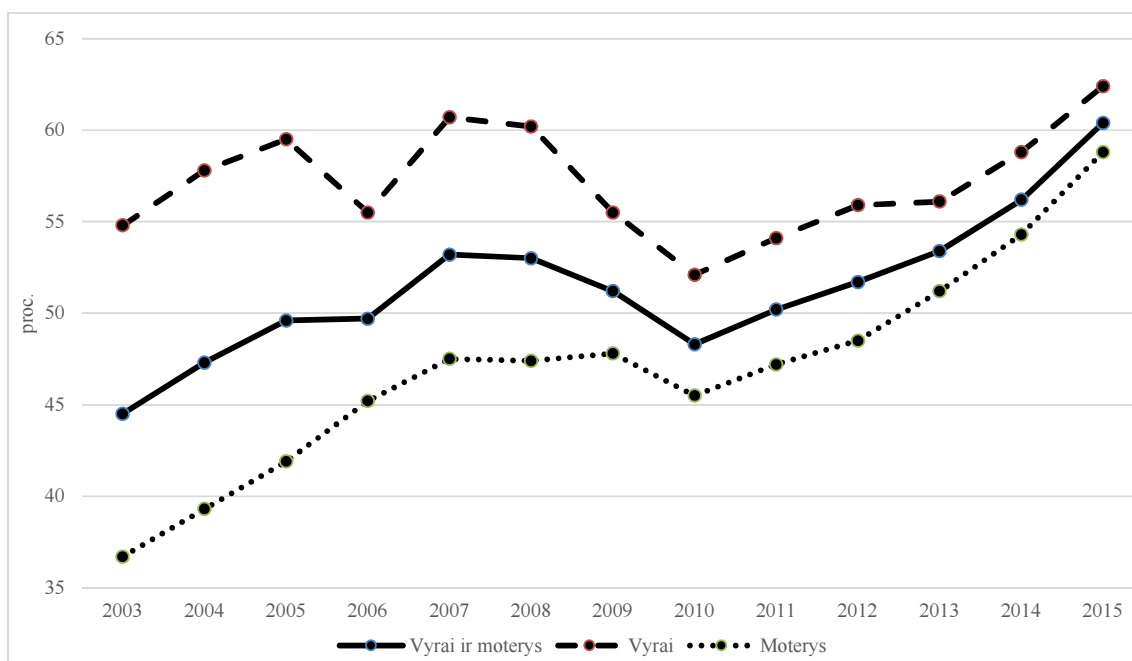
- organizacinės savybės;
- vadovo (sprendimą priimančio asmens) savybės;
- kandidato savybės.

Aptariamam atveju, organizacinės savybės suprantamos kaip tam tikros kompanijos veiklos specifikos visuma, kuri kinta priklausomai nuo organizacijos veiklos modelio, išorinės aplinkos ar rinkos specifikos. Istoriškai susiklosčiusios aplinkybės, kad skirtingos kartos turi ne vienodus sugebėjimus ir įgūdžius, gali būti barjeras vyresnio amžiaus individams sėkmingai integruotis šiuolaikinėje darbo rinkoje.

Vyraujantis jaunesnių vadovų diskriminacinis požiūris vaizduoja labiau neigiamą darbdavių nusistatymą vyresnio amžiaus pretendentų atžvilgiu. Pastarieji yra matomi kaip nelankstūs ir nenorintys prisitaikyti prie besikeičiančių darbo sąlygų ir yra laikomi mažiau produktyviais negu jų jaunesnieji kolegos. Tyrimai rodo, jog vadovo patirtis, o ypač amžius, yra svarbūs veiksniai, kurie turi įtakos vyresnio amžiaus kandidatų atžvilgiu. Vyresnio amžiaus vadovai dažniau linkę įdarbinti vyresnio amžiaus kandidatus. Kaip ir bet kioje situacijoje, kurioje sprendimus priima asmuo, nagrinėjamu atveju konkretų sprendimą nemažai lemia vadovų asmeninės savybės ir patirtis (Karpinska *et al.* 2013).

Kandidato asmeninės savybės dažnai yra lemiamas veiksnys, priimant galutinį sprendimą dėl tinkamų darbuotojų. Žmogiškasis ir socialinis kapitalas nustatomas vertinant asmens įgytą patirtį ir nusako individo galimybę kurti ekonominę naudą. Sveikatos problemos kelia riziką organizacijai patirti papildomų nuostolių dėl veiklos tęstinumo ar produktyvumo sumažėjimo. Energingi atrodantys ir besielgiantys darbuotojai turi didesnę galimybę būti įdarbintiems. Pastaruoju metu, be jau paminėtų veiksnių, vis daugiau dėmesio skiriama darbuotojų lankstumui. Galimybė dirbti specifiniu darbo grafiku, dirbti pagal „nulinį valandų“ kontraktus ar darbas nuotoliniu būdu žymiai padidina vyresnio amžiaus darbuotojų patrauklumą darbo rinkoje (Karpinska *et al.* 2013).

Statistinių duomenų analizė rodo, kad vyresnio amžiaus asmenų (55–64 m.) fiksuojamas nedarbo lygis yra mažesnis nei šalies vidurkis. Darbo rinkos tyrimų duomenys taip pat leidžia teigti, kad pagyvenę asmenys sunkiau grįžta į darbo rinką (Okunevičiūtė Neverauskienė, Moskvina 2014; Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius 2016).



5 pav. Vyresnio amžiaus asmenų užimtumo lygis pagal demografines grupes
(sudaryta autorių remiantis Eurostat'o duomenimis)

Analizuojant 2003–2015 m. laikotarpį pastebimos teigiamos tendencijos vyresnio amžiaus asmenų užimtumo situacijoje (5 pav.). Ypačiai padidėjo vyresnio amžiaus moterų užimtumas. 2003 m. tik 36,7 proc. visų Lietuvos vyresnio amžiaus (55–64 metų) moterų turėjo darbą, tai yra jų užimtumas buvo net 18,1 proc. punkto arba 1,5 karto mažesnis nei vyresnio amžiaus vyrų. Skirtumas tarp moterų ir vyrų užimtumo palaipsniui mažėjo. Taip pat verta paminėti, kad vyresnio amžiaus moterų užimtumo lygio rodiklis finansinės krizės metų pasikeitė mažiau lyginant su vyrų užimtumo lygio rodiklio pokyčiu. Nuo 2011 metų pastebima užimtumo didėjimo tendencija abejuose demografinėse grupėse. Vyresnio amžiaus moterų užimtumas pasikeitė nuo 36,7 proc. (2003 m.) iki 58,8 proc. (2015 m.). Kiek kukliau padidėjo ir vyrų užimtumas, t. y. nuo 54,8 proc. (2003 m.) iki 62,4 proc. (2015 m.). Tačiau lyginant su 20–64 metų amžiaus asmenų užimtumo rodikliu, pagyvenusių žmonių užimtumo situacija išlieka probleminė (2015 m. skirtumas tarp šių aptariamų grupių siekė net 13,6 procentinio punkto).

Naujos galimybės darbo rinkos kontekste

Europos Komisija dar 2012 m. pateikė Lietuvai rekomendacijas, kuriomis vadovaujantis Vyriausybė galėtų efektyviai įgyvendinti nacionalinės reformos programą. Vienas iš pateiktų rekomendacijų punktų buvo skirtas kovai su pakankamai aukštu tuometiniu nedarbo lygiu. Pažymėtina, jog kaip vienas iš galimų trūkumų buvo nurodyta nepakankamai lanksti darbo rinkos politika. Atsižvelgiant į tai, siūloma keisti teisės aktus, susijusius su darbo sutarčių sąlygomis, atleidimo iš darbo nuostatomis ir lanksčiomis darbo formomis (Europos Komisija 2012).

Mokslininkų atlikti tyrimai rodo, kad darbo rinkos reformos, siekiančios darbo rinkos lankstumo ir darbo santykių liberalizavimo turėtų mažinti nedarbo lygio rodiklius (Bernal-Verdugo *et al.* 2012).

Darbo rinkos lankstumas laikoma būtinybe, kuri leidžia valstybėms prisitaikyti prie dinamiškų aplinkos pokyčių. Darbo standartai ir reguliavimas neigiamai veikia darbo rinkos lankstumą ir tuo pačiu mažina konkuravimo galimybes makro – valstybių ir mikro – organizacijų lygmenyse (Cook 2010).

Siekiant liberalizuoti vietinę darbo rinką, 2016 metais Lietuvos Respublikos Seimas priėmė įstatymo projektą, kuriuo yra pakeičiamas nuo 2002 metų galiojęs LR darbo kodeksas. Naujuoju Darbo kodeksu siekiama Lietuvos darbo rinkai suteikti lankstumo ir patrauklumo vietiniams bei užsienio investuotojams. Europos Komisijos ekonomikos plėtros ir augimo strategijoje (Europa 2020) darbo rinkos lankstumas vaizduojamas kaip pagrindinė priemonė, galinti suteikti Europos Sąjungos narių darbo rinkoms naujo patrauklumo ir atskleisti potencialias galimybes didinant užimtumą, siekiant užsibrėžto tikslo. Viena iš pagrindinių naujovių, kuri leidžia organizacijoms lanksčiau planuoti žmogiškųjų išteklių poreikius, o darbuotojams derinti darbo funkcijas kartu su asmeniniais poreikiais, yra nauji darbo sutarčių tipai:

Laikinojo darbo sutartis. Kitaip dar vadinama darbo nuoma. Tai darbo forma, kai darbo santykiuose dalyvauja trys šalys – laikinasis darbuotojas, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas. Laikinasis darbuotojas nustatytam terminui arba neterminuotai siunčiamas dirbti laikino darbo naudotojo organizacijoje. Ši darbo forma

leidžia įdarbinti esamu metu nereikalingą darbo jėgą, jos neatleidžiant, o vėliau, pasikeitus situacijai įmonėje, susigražinti darbuotoją.

Nenustatytos apimties darbo sutartis, tai tokia darbo sutartis, kurioje darbo funkcijų atlikimo laikas iš anksto nenustatytas ir darbuotojas įsipareigoja atlikti savo darbo funkcijas darbdavio kvietimu iš anksto apie tai pranešus prieš penkias darbo dienas. Minimalūs darbdavio įsipareigojimai yra apmokėti darbuotojui minimaliai reikalaujamas aštuonias darbo valandas per mėnesį, nepaisant buvusio ar nebuvusio kvietimo atlikti darbo funkcijas. Darbuotojui nėra draudžiama dirbti kitoje darbovietėje ir darbuotojas turi teisę atsisakyti raštu atsisakyti dirbti pagal kvietimą jei nesilaikoma DK 86 str. (Teisės aktų registras Nr. 23709 2016) nustatytų reikalavimų ir toks atsisakymas nelaikomas darbo pareigų pažeidimu.

Projektinio darbo sutartis – tai terminuota darbo sutartis, kuria darbuotojas įsipareigoja atlikti savo darbo funkcijas, nustatytam konkrečiam rezultatui pasiekti. Tai iki dviejų metų trukmės sutartis, su naujai priimamu darbuotoju arba iki penkerių metų sutarties trukmė, pakeičiant galiojančią kitos rūšies darbo funkcijų sutartį. Pastebėtina, kad Darbo kodekso 91 str. yra numatyta apmokėjimo tvarka – ne mažesnis nei minimalus valandinis atlygis ir galimybė papildomai apmokėti už įvykdytą rezultatą.

Darbo vietos dalijimosi darbo sutartis – tai sutartis, kuria du darbuotojai, neviršydami vienam darbuotojui nustatytos maksimalios darbo laiko normos, dalinasi viena darbo vieta. Abiejų darbuotojų darbo laikas gali skirtis – tai yra darbuotojų susitarimo klausimas, kuris privalo būti suderintas su darbdaviu ir kuris gali būti keičiamas. Vieno darbuotojo nedarbingumo ir atostogų laikotarpiai neįtakoja kito asmens darbo grafiko ir režimo. Sudarant naują, ar pakeičiant esamą darbo sutartį darbo vietos dalijimosi sutartimi, darbdavys yra įpareigotas apsvaistyti ir, esant gamybinei ir organizacinei galimybei, tenkinti socialiai pažeidžiamų asmenų prašymus jiems tokią sutartį taikyti.

Darbo keliems darbdaviams sutartis. Tai darbo sutartis, kuri yra sudaroma tarp darbuotojo ir dviejų ir daugiau darbdavių. Pažymėtina, kad darbuotojo atliekama darbo funkcija yra ta pati. Darbuotojo darbo laikas gali būti neskirstomas kiekvienam darbdaviui, jei jis tuo pat metu atlieka darbo funkcijas tenkinančius kelis darbdavius. Priešingu atveju šalys gali susitarti dėl darbuotojo darbo laiko normos sutartyje arba darbo grafike, kuris ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas turi būti pateiktas darbo funkcijas atliksiančiam darbuotojui. Darbo sutartyje yra išskiriamas pirmasis darbdavys, kuriam DK nustatytos pareigos ir visos tipinės darbdavio funkcijos – darbo pajamų apmokestinimas, darbo grafikų sudarymas, informacijos apie darbuotoją teikimas ir t. t. Kiti darbdaviai kompensuoja pirmajam darbdaviui patirtas išlaidas, atsižvelgiant į darbuotojo jiems dirbtą laiką. Pažymėtina, kad visi darbdaviai solidariai atsako už pareigų vykdymą pagal darbo sutartį.

Sezoninio darbo sutartis. Ši sutartis sudaroma, kai dėl gamtinių ir klimato sąlygų (sezoniniu periodu) negalima pasiūlyti darbuotojui pastovaus darbo ir užimtumo. Darbo sutartyje numatoma, kad darbuotojas dirbs periodais, ne ilgesniais nei aštuoneri mėnesiai. Šie darbai privalo būti įtraukti į sezoninių darbų sąrašą. Taip pat sezoninių darbo sutarčių sudarymo tvarką, apmokėjimo sąlygas ir kitus ypatumus, vadovaudamasi Darbo kodeksu nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė (Teisės aktų registras Nr. 23709 2016).

Atnaujintas darbo santykių reglamentavimas suteiks didesnes galimybes rinktis tinkamą darbo santykių pobūdį. Darbuotojai ir darbdaviai lanksčiau reaguos į rinkos ir savuosius poreikius. Mokslininkų teigimu, darbas ne visą darbo laiką turi teigiamos įtakos tiek šalies gyventojams, tiek ir visai ekonomikai. Nepaisant didesnio pasitenkinimo darbu, mokslininkai pastebi, kad darbuotojai, dirbantys pagal lanksčias užimtumo formas, dažniau dirba paprastesnėse pozicijose ir gauna mažesnę atlygį, rečiau dalyvauja kvalifikacijos kėlimo ir kitose švietimo programose (Gruževskis, Zabarauskaitė 2013).

Siekiant pagerinti jaunimo užimtumo situaciją ir išlaikyti mažėjančio nedarbo tendencijas, Lietuvos Respublikos Vyriausybė skyrė daug dėmesio užimtumą skatinančioms programoms ir projektams, kurie palengvina integraciją į darbo rinką. 2012 metais LR Ministro pirmininko potvarkiu sudaryta tarpžinybinė darbo grupė, kuri pagrindinį dėmesį skyrė jaunimo neformalaus ugdymo ir darbo įgūdžių įgijimo tobulinimui ir su tuo susijusiems procesams. Savanorystė, pameistrystė ir verslumo skatinimo temos buvo nagrinėjamos ir siūlomos kaip vienas iš būdų padėti jaunuoliams pradėti savarankiškai dirbti ir tapti patrauklia darbo jėga. 2013 m. Lietuvoje startavo jaunimo užimtumą ir integraciją skatinantys projektai – „Pasitikėk savimi“ ir „Savanoriška tarnyba“. Didelis dėmesys skiriamas jaunimo verslumui skatinti. Šiais inovatyviais projektais siekiama parengti jaunąją kartą darbo rinkai ar tolimesnėms studijoms, juos motyvuojant ir suteikiant reikalingų profesinių kompetencijų. Per pastaruosius metus pastebimai išplėstas jaunimo darbo centrų tinklas, kuriame galima gauti informavimo, konsultavimo ir ugdymo karjerai paslaugas. Vykdam Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijas, 2014 m. Lietuvoje pradėta įgyvendinti jaunimo garantijų iniciatyva, kuria siekiama, kad visi jaunuoliai, kuriems nepavyko patiekti į darbo rinką, per keturis mėnesius po mokyklos baigimo ar darbo netekimo gautų kokybiško darbo pasiūlymą arba jiems būtų sudarytos tęstinio mokymosi galimybės. Jaunimo užimtumo iniciatyva yra viena iš pagrindinių ES finansinių priemonių, skirtų padėti įgyvendinti Jaunimo garantijų iniciatyvos programas. Visų pirma remiamas nesimokantis ir nedirbantis jaunimas (NEET), įskaitant jaunuolius, kurie yra ilgalaikiai bedarbiai arba neregistruoti kaip darbo ieškantys asmenys.

Įgyvendinant Jaunimo garantijų iniciatyvą Lietuvoje, siekiama užtikrinti nuoseklų, nedirbančio ir nesimokančio (NEET) jaunuolio poreikius atitinkantį paslaugų paketą. Vienas iš tokių jaunimo garantijų iniciatyvos pirminės intervencijos projektų „Atrask save“, kurio tikslas – sumažinti nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedaly-

vaujančio 15–29 m. amžiaus jaunimo skaičių, įgyvendinant ankstyvos intervencijos ir aktyvumo skatinimo priemones, atsižvelgiant į tai, kokiai tikslinei grupei asmuo priklauso bei įvertinant asmens poreikius ir galimybes. Jaunimo garantijų pirminės intervencijos projekto „Atrask save“ dalyviai, negavę kokybiško darbo, mokymosi ar praktikos pasiūlymo atviroje rinkoje, įgyti norimą ir paklausią darbo rinkoje profesiją, įtvirtinti trūkstamus darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje bei pasisemti darbinės patirties gali dalyvaudami antrinės intervencijos projekte „Naujas startas“, kuriuo siekiama jaunimui suteikti kuo optimaliausią pagalbą integruojantis į darbo rinką, atsižvelgiant į tai, kokios aktyvios darbo rinkos politikos priemonės asmeniui bus efektyviausios.

Ši iniciatyva leidžia pasiręsti jaunimui dalyvauti darbo rinkoje ar suteikia galimybę grįžti į švietimo sistemą. Programos metu potencialūs darbdaviai yra skatinami įdarbinti ir apmokyti jaunuosius darbo rinkos dalyvius. Darbdaviai, savo ruožtu, gauna ne tik informacinį palaikymą, bet taip pat jiems teikiamos subsidijos darbo užmokesčiui. Šios naujovės padeda užtikrinti jaunimo dalyvavimą darbo rinkoje ir mažina socialines problemas visuomenėje (LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2016).

Išvados

Užimtumas laikomas vienu svarbiausių socialinės ir ekonominės šalies būsenos rodikliu. Užimtumas tai ne tik asmens veikla, bet ir ekonominiai, teisiniai ir kartu ir socialiniai santykiai. Užimtumą įtakoją daugybė veiksnių, kuriuos galima tyrinėti mikro ir makro lygmeniu, vertinant jų poveikį organizacijoms, gyventojams ir valstybei.

Analizuojant užimtumo situaciją, Lietuvoje pastebimos teigiamos tendencijos, kurios leidžia pagrįstai teigti, kad Vyriausybės vykdoma darbo rinkos politika ir jos pokyčiai duoda atitinkamą grąžą. Analizuojant aktualius užimtumo duomenys paaiškėjo, kad Lietuva pasiekė Europos Sąjungos strategijoje „Europa 2020“ numatytus užimtumo tikslus, viršydama 75 proc. gyventojų užimtumo ribą (20–64 metų) amžiaus grupėje. Pažymėtina, jog pastebimai mažėja ir moterų, ir vyrų užimtumo skirtumai.

Atlikus tikslinių grupių padėties darbo rinkoje analizę buvo nustatyta, kad paskutiniiais metais užimtumo situacija gerėja kiekvienoje tirtoje tikslinėje grupėje. Užimtųjų neįgalųjų asmenų dalis pastaraisiais metais didėjo, 2014–2015 metais pasiekdama 31 proc. (bendrame darbingo amžiaus neįgalųjų skaičiuje). Analogiškai pastebimi teigiami užimtumo pokyčiai jaunimo bei pagyvenusių asmenų grupėse – 2015 metais stebimi didžiausi užimtumo rodikliai per pastaruosius 13 metų (atitinkamai 28,3 proc. jaunimo ir 60,4 proc. vyresnio amžiaus asmenų grupėse). Tačiau šie teigiami pokyčiai ir pasiekti rezultatai vargu ar gali būti pavadinti idealiais, nes nedarbo lygio rodikliai neįgalųjų, jaunimo ir vyresnio amžiaus asmenų grupėse išlieka gana aukšti.

Nepaisant Europos ekonominės bendrijos vientisumo, spręsti darbo rinkos problemas yra Lietuvos Vyriausybės prerogatyva. Europos Komisija dar 2012 metais rekomendavo atitinkamus pokyčius ir sprendimus Lietuvos darbo rinkos politikoje. Tikimasi, jog 2016 metais priimtas naujasis Lietuvos Respublikos darbo kodeksas suteiks vietinei darbo rinkai daugiau lankstumo ne tik atleidimo iš darbo ir darbo ginčų aspektais, bet didelių pokyčių numatyta ir darbo sutarčių reguliavimo srityje. Naujos darbo sutarčių formos turėtų suteikti lankstumo, kuris padidintų atskirų demografinių grupių patrauklumą darbo rinkoje, atitinkamai ir vietinių verslo organizacijų konkurencingumą. Vykdomos užimtumo skatinimo iniciatyvos suteiks naujų galimybių norintiems dalyvauti darbo rinkoje.

Literatūra

- Agovino, M.; Rapposelli, A. 2016. Does flexicurity promote the employment of disabled people? A panel analysis for Italian regional data, *Quality and Quantity* 50(5): 2085–2105. <https://doi.org/10.1007/s11135-015-0252-7>
- Bell, D. N. F.; Blanchflower, D. G. 2015. Youth unemployment in Greece: measuring the challenge, *IZA Journal of European Labor Studies* 4(1): 1–25. <https://doi.org/10.1186/2193-9012-4-1>
- Bernal-Verdugo, L. E.; Furceri, D.; Guillaume, D. 2012. Labor market flexibility and unemployment: new empirical evidence of static and dynamic effects, *Comparative Economic Studies* 54(2): 251–273. <https://doi.org/10.1057/ces.2012.3>
- Choudhry, M. T.; Marelli, E.; Signorelli, M. 2012. Youth unemployment rate and impact of financial crises, *International Journal of Manpower* 33(1): 76–95. <https://doi.org/10.1108/01437721211212538>
- Chybalski, F.; Marcinkiewicz, E. 2014. Does the professional activity of older workers contribute to youth unemployment? A cross-section study of European countries, *Business and Economic Horizons* 10(4): 238–252. <https://doi.org/10.15208/beh.2014.20>
- Cinalli, M.; Giugni, M. 2013. New challenges for the welfare state: the emergence of youth unemployment regimes in Europe?, *International Journal of Social Welfare* 22(3): 290–299. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12016>
- Cook, L. J. 2010. More rights, less power: labor standards and labor markets in East European Post-communist States, *Studies in Comparative International Development* 45(2): 170–197. <https://doi.org/10.1007/s12116-010-9065-9>
- Dietrich, H. 2012. Youth unemployment in Europe, Theoretical considerations and empirical findings, *Study* 16(7): 1–42. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Dordoni, P.; Argentero, P. 2015. When age stereotypes are employment barriers: a conceptual analysis and a literature review on older workers stereotypes, *Ageing International* 40(4): 393–412. <https://doi.org/10.1007/s12126-015-9222-6>
- Europos Komisija 2010. *Europa 2020. Pažanga, tvaraus ir integracinio augimo strategija* [interaktyvus], [žiūrėta 2017 m. sausio 03 d.]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/europe2020/index_it.htm
- Europos Komisija. 2012. *TARYBOS REKOMENDACIJA dėl Lietuvos 2012 m. nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2015 m. Lietuvos konvergencijos programos (319)*. Briuselis: Europos Komisija.

- Grover, C.; Piggott, L. 2013. Employment and Support Allowance: capability, personalisation and disabled people in the UK, *Scandinavian Journal of Disability Research* 15(2): 170–184. <https://doi.org/10.1080/15017419.2012.686890>
- Gruževskis, B.; Zabarauškaite, R. 2013. Darbas ne visa darbo laika Lietuvoje ir kitose ES šalyse: kitimo tendencijos ir pagrindines problemos, *Public Policy and Administration* 12(4): 540–556. <https://doi.org/10.13165/VPA-13-12-4-02>
- Jakštienė, S. 2013. Užimtumą lemiančių mikroekonominų ir makroekonominų veiksmų modelis, *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos* 3(31): 160–168.
- Karpinska, K.; Henkens, K.; Schippers, J. 2013. Retention of older workers: Impact of Managers' age norms and stereotypes, *European Sociological Review* 29(6): 1323–1335. <https://doi.org/10.1093/esr/jct017>
- Kolesnikova, J.; Fakhrutdinova, E.; Suleymanov, T.; Khalikov, A. 2015. Intellectual migration of youth: challenges and opportunities, *Procedia Economics and Finance* 23: 797–801. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00478-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00478-5)
- Kunze, F.; Boehm, S.; Bruch, H. 2013. Organizational performance consequences of age diversity: inspecting the role of diversity-friendly HR policies and top managers' negative age stereotypes, *Journal of Management Studies* 50(3): 413–442. <https://doi.org/10.1111/joms.12016>
- Lahusen, C.; Schulz, N.; Graziano, P. R. 2013. Promoting social Europe? The development of European youth unemployment policies, *International Journal of Social Welfare* 22(3): 300–309. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12011>
- Laužadytė, A.; Samoškaitė, G. 2013. Darbo rinka Lietuvoje: situacija ir politika, *Public Administration*: 66–74.
- Lewis, R.; Dobbs, L.; Biddle P. 2013. 'If this wasn't here I probably wouldn't be': disabled workers' views of employment support, *Disability & Society* 28(8): 1089–1103. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.758031>
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas IX-926, 2002. *Valstybės žinios*, Nr. 64-2569.
- Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas XII-2603, 2016. *Teisės aktų registras*, Nr. 23709.
- Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. 2016. *Socialinis pranešimas* [interaktyvus], [žiūrėta 2017 m. sausio 02 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/lt/socialinis-pranesimas.html>
- Lietuvos statistikos departamentas. 2016. *Gyventojų užimtumo statistinio tyrimo metodika* DĮ-60. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas.
- Mascherini, M.; Ledermaier, S. 2016. *Exploring the diversity of NEETs*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
- Moore, T. J. 2015. The employment effects of terminating disability benefits, *Journal of Public Economics* 124: 30–43. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2015.02.004>
- Okunevičiūtė Neverauskienė, L.; Pocius, A. 2016. Tikslinių grupių integracijos į darbo rinką galimybių vertinimas, *Lietuvos socialinė raida* 50–81. Vilnius: LSTC.
- Okunevičiūtė Neverauskienė, L. 2012. Neįgaliųjų integracija į darbo rinką: padėties vertinimas ir užimtumo didinimo galimybės, *Filosofija. Sociologija* 2(2): 136–144.
- Okunevičiūtė Neverauskienė, L.; Moskvina, J. 2014. Pažeidžiamos gyventojų grupės : iššūkiai užimtumui, *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika* 9: 114–128.
- Pocius, A.; Gruževskis, B. 2014. Trend in the development of employment and unemployment according to gender and age of the population in Lithuania and the evaluation of integration into the labour market, *Building the socially responsible employment policy in the Baltic States*: 80–114. Hamburg: Books On Demand.
- Tarptautinė darbo organizacija. 1985. Konvencija Nr. 160 dėl darbo statistikos. *Valstybės žinios*, 1997-10-22, Nr. 95-2384.

EMPLOYMENT IN LITHUANIA: SITUATION ASSESSMENT AND NEW OPPORTUNITIES IN THE LABOUR MARKET

Laima OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ, Ričard DUDEN

Abstract. This article assesses the situation of Lithuania's residents in labour market. According to the basic indicators characterising situation of employment, the situation and employment trends of distinct demographic groups are evaluated in this article. The problems of target groups integration into labour market are revealed. The carried out evaluation of employment situation allows as to state that despite of improving general employment statistics specific demographic groups still face difficulties integrating into labour market. However, it should be noted, that Lithuania has recently started reforming the labour market by implementing the recommendations of the European Commission. It is believed, that flexibility conferred by new legislation will improve the employment opportunities of targeted groups and Lithuanian labour market will maintain its competitiveness during the economic changes.

Keywords: labour market, employment, employment rate, activity of the population, integration, flexibility.

JEL classification: J21; J41; J71.