



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS
EUROPOS INSTITUTAS**

Brigita Kemešytė

**LANKSTISAUGOS PRINCIPŲ TAIKYMO GALIMYBĖS
LIETUVOJE**

Baigiamasis magistro projektas

Vadovas

Lekt. dr. Jurgita Barynienė

KAUNAS, 2016

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS
EUROPOS INSTITUTAS

LANKSTISAUGOS PRINCIPŲ TAIKYMO GALIMYBĖS
LIETUVOJE

Baigiamasis magistro projektas

Europos integracijos studijos 621N12003

Vadovas

Lekt. dr. Jurgita Barynienė

2016 05 16

Recenzentas

Prof. dr. Leonas Žitkus

2016 05 16

Projektą atliko

Brigita Kemešytė

2016 05 16

KAUNAS, 2016



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

(Fakultetas)

Brigita Kemešytė

(Studento vardas, pavardė)

Europos integracijos studijos,

(Studijų programos pavadinimas, kodas)

„Lankstisaugos principų taikymo galimybės Lietuvoje“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2016 m. Gegužės 16 d.

Kaunas

Patvirtinu, kad mano, **Brigitos Kemešytės**, baigiamasis projektas tema „Lietuvos kultūrinio identiteto išsaugojimas verslo internacionalizacijos sąlygomis“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Kemešytė Brigita. *FLEXICURITY PRINCIPLE OF APPLICATION POSSIBILITIES IN LITHUANIA*. Master's Work in International business / supervisor assoc. lekt. dr. Jurgita Barynienė. The Faculty of Social Sciences, Humanities and Arts Faculty, The Europe Institute Kaunas University of Technology.

Research area and field: *Social Sciences, International business*.

Key words: *Flexicurity, flexibility, employment, flexicurity principles*.

Kaunas, 2016. 72 p.

SUMMARY

Globalization, information and communication technologies, an aging population - these are the main challenges facing today's society. In a modern society, the nature of the organization of work is changing because of growing competition, scientific breakthroughs, the uncertainty, the spread of information technology and rapid development. Development of new technology, has made a significant impact on the social and cultural changes in the process. Due to the changing environment and integrate people fail to experience social discrimination. Therefore, the fast transformation today's world often face a complex, multidimensional social problems such as poverty, lack of security personnel, human rights violations and so on. Modern business is increasingly becoming a problem of such criticism the target. It is for these reasons, more and more businesses are subject to more flexible working conditions. It's like a response to the constant increase in economic globalization, social threats and is considered one of the most important conditions for sustainable development.

Considering flexible working conditions formed a new approach to what should be the twenty-first century. labor market policies. It is becoming increasingly important to ensure not only the company's financial objectives, but also workers with flexible and reliable working conditions. Therefore, the European Commission presented a communication in public, which was offered flexicurity principle. This term describes the European labor market flexibility in combination with the improved security. Therefore, the following priorities as employment, social security and labor market policy issues are realized through the combination of such factors as the conclusion of flexible and reliable employment contracts; ensuring access to lifelong learning; realization of active labor market policies; creating a modern social security system. These priorities provide work for more flexibility to plan the demand for labor in relation to production or service requirements, and working part-time and temporary employees to the company required a flexible workforce. In addition to successfully managing change and security in the implementation of the Europe 2020 strategy. The strategy aims to respond to globalization, causing technological innovation and an aging population problems.

It should be noted that flexicurity as a research subject of extensive analysis of the scientific literature (Wilthagen, 2004; Bekkers, 2007; Madsen, 2007; Keune, 2007; Atkinson, 2005; Hemerijck, 2010). Meanwhile, Lithuanian researchers flexicurity as a research object examined fragmentary without much attention (Mačiulaitis, 2010; Virbickas, 2006; Skučienė, 2009).

Scientific labor. Knowledge and information technology age rapidly changing economic, social and technological environment and increasing competition in the labor market due to increasingly more responsible labor distribution, so it is important to identify how the principles are applied flexicurity national context.

The object - flexicurity principles.

The subject - flexicurity application of the principles in Lithuania.

The aim - to identify opportunities for the application of the principles flexicurity Lithuania developing employment policies.

Objectives:

1. Extract flexicurity concept and its features.
2. Analyze flexicurity principles of the EU in light of the political and legislative initiatives and national good practices.
3. Perform flexicurity application possibilities analysis of Lithuania according to the set of four flexicurity aspects.
4. Built recommendations concerned objects.

Work methodology. In determining the applicability of the principles flexicurity Lithuania, the statistical analysis of the data, scientific literature synthesis, systemised scholars and experts of the material.

Turinys

ĮVADAS.....	9
1. LANKSTISAUGOS KONCEPTUALIZACIJA UŽIMTUMO POLITIKOS KONTEKSTE.....	11
1.1. Užimtumo politikos esmė.....	11
1.2. Lankstisaugos sampratos įvairovė.....	16
1.3. Lankstumo ir saugumo principų poreikis ir jų reikšmė.....	18
1.4. Valstybės vaidmuo nustatant lankstumo ir saugumo pusiausvyrą.....	23
2. LANKSTISAUGOS PRINCIPŲ TAIKYMO INICIATYVOS ES IR ŠALIŲ NARIŲ GEROSIOS PRAKTIKOS PAVYZDŽIAI	27
2.1. Lankstisaugos principų iniciatyvų garantijos Europos Sąjungoje.....	27
2.2. Lankstisaugos principų įgyvendinimo ES strateginės kryptys.....	29
2.3. Lankstisaugos principų taikymo ES šalyse narėse gerosios praktikos pavyzdžiai	34
3. LANKSTISAUGOS PRINCIPŲ TAIKYMO GALIMYBIŲ LIETUVOJE EMPIRINIS TYRIMAS	39
3.1. „Socialinio modelio“ įgyvendinimas Lietuvoje	42
3.2. Tyrimo metodikos pagrindimas	44
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	61
LITERATŪROS SĄRAŠAS	63
PRIEDAI	68

LENTELĖS

<i>1 lentelė.</i> Užimtumo sąvokos interpretacijos.....	12
<i>2 Lentelė.</i> Lankstisauogos bendrieji principai.....	19
<i>3 lentelė.</i> Lankstumo formos.....	21
<i>4 lentelė.</i> Naujas darbo rinkos lankstumo ir užimtumo formos.....	21
<i>5 lentelė.</i> Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo matrica.....	22
<i>6 lentelė.</i> Situacija Lietuvoje: „Socialinis modelis“ dabar ir pakeitimai.....	49
<i>7 lentelė.</i> Darbo rinkos rodikliai 2011 -2015 metais.....	56
<i>8 lentelė.</i> Bedarbių bei išpėtų apie atleidimą darbuotojų profesinis mokymas 2011 -2015 m.....	57
<i>9 lentelė.</i> Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas 2011 – 2015 m.....	59

PAVEIKSLAI

<i>1 pav.</i> Politikos sričių sąryšis.....	14
<i>2 pav.</i> Darbo išteklių kaita.....	16
<i>3 pav.</i> Lankstisauogos sampratos pjūviai.....	17
<i>4 pav.</i> Lankstisauogos aspektų analizė.....	18
<i>5 pav.</i> Rinkos kitimo priežastys.....	19
<i>6 pav.</i> Europos Sąjungos nedarbas.....	27
<i>7 pav.</i> Bendras užimtumo lygis Austrijoje.....	35
<i>8 pav.</i> Bendras užimtumo lygis Danijoje.....	36
<i>9 pav.</i> Bendras užimtumo lygis Nyderlanduose.....	37
<i>10 pav.</i> Aktyvumo, užimtumo ir nedarbo lygiai 2010–2015 m.....	45
<i>11 pav.</i> Darbuotojų skaičiaus kitimas pagal sektorius.....	46
<i>12 pav.</i> Terminuotų sutarčių dalis.....	47
<i>13 pav.</i> Užimtumas Lietuvoje nuo 2008 – 2015 m.....	48
<i>14 pav.</i> Lietuvos ūkio darbo našumo indeksas.....	50
<i>15 pav.</i> Nedarbo spąstai 2014 m.....	53
<i>16 pav.</i> Mažo darbo užmokesčio spąstai 2014 m.....	53
<i>17 pav.</i> Minimalus darbo užmokestis 2015 m.....	54
<i>18 pav.</i> Minimalų darbo užmokestį gaunančių dirbančiųjų dalis 2014 m.....	55
<i>19 pav.</i> Dešimt 2015 m. populiariausių profesinio mokymo įstaigų.....	58

IVADAS

Globalizacija, informacinės ir komunikacinės technologijos, senėjanti visuomenė – tai pagrindiniai iššūkiai su kuriais susiduria šiandieninė visuomenė. Tokioje visuomenėje šiuolaikinis darbo organizavimo pobūdis kinta dėl augančios konkurencijos, mokslo laimėjimų, neapibrėžtumo, informacinių technologijų paplitimo ir jų sparčios plėtros. Naujų technologijų plėtra, padarė didelę įtaką visuomenės socialinių ir kultūrinių pokyčių procesui. Dėl kintančios aplinkos žmonės nespėja integruotis ir patiria socialinę diskriminaciją. Todėl, sparčiame virsme šiandieninis pasaulis neretai susiduria su kompleksinėmis daugialypėmis socialinėmis problemomis, tokiomis, kaip skurdas, darbuotojų saugumo stoka, žmogaus teisių pažeidimai ir kt. Šiuolaikinės verslo įmonės vis dažniau tampa tokių problemų pagrindiniu kritikos taikiniu. Būtent dėl šių priežasčių vis dažniau verslo įmonėse yra taikoma lankstesnės darbo sąlygos. Tai lyg atsakas į vis aštrėjančias ekonomikos globalizacijos, socialines grėsmes bei laikoma viena svarbiausių darnaus vystymosi sąlygų.

Nagrinėjant lanksčias darbo sąlygas formuojasi naujas požiūris į tai, kokia turėtų būti XXI a. darbo rinkos politika. Vis dažniau tampa aktualu užtikrinti ne tik finansinius įmonės tikslus, bet ir darbuotojų lanksčias ir patikimas darbo sąlygas. Todėl, Europos Komisija viešai pristatė komunikatą, kurioje buvo pasiūlyta lankstisauogos (angl. *flexicurity*) principas. Ši sąvoka apibūdina Europos darbo rinkos lankstumo derinimas su kuo geresniu saugumu. Todėl šie prioritetai, kaip užimtumo, socialinės apsaugos ir darbo rinkos politikos klausimai yra realizuojami suderinus tokius veiksnius: sudarant lanksčias ir patikimas darbo sutartis; garantuojant galimybę mokytis visą gyvenimą; realizuojant aktyvią darbo rinkos politiką; sukuriant modernią socialinės apsaugos sistemą. Tokie prioritetai suteikia darbui daugiau lankstumo, leidžia planuoti darbo jėgos paklausą, atsižvelgiant į gamybos ar paslaugų reikalavimus, todėl dirbantys ne visą darbo dieną ir laikini darbuotojai sudaro įmonei reikalingą lanksčią darbo jėgą. Be to sėkmingai valdant pokyčius bei užimtumo garantijas įgyvendinama Europa 2020 strategiją. Šia strategija siekiama reaguoti globalizacijos sukeliančias technologines inovacijas ir senėjančios visuomenės susijusias problemas.

Reikia pastebėti, kad lankstisauoga kaip tyrimo objektas plačiai analizuojamas užsienio mokslininkų darbuose (Wilthagen, 2004; Bekke, 2007; Madsen, 2007; Keune, 2007; Atkinson, 2005; Hemerijck, 2010). Tuo tarpu Lietuvos mokslininkų darbuose lankstisauogos kaip tyrimo objektas nagrinėjama fragmentiškai neskiriant didelio dėmesio (Mačiulaitis, 2010; Virbickas, 2006; Skučienė, 2009).

Mokslinė darbo problema. Žinių ir informacinių technologijų amžiuje sparčiai kintanti ekonominė, socialinė ir technologinė aplinka bei vis didėjanti konkurencija darbo rinkoje lemia vis

atsakingesni darbo jėgos paskirstymą, todėl yra svarbu identifikuoti, kaip yra taikoma lankstisaugos principai nacionaliniame kontekste.

Darbo objektas – lankstisaugos principai.

Darbo dalykas – lankstisaugos principų taikymo galimybės Lietuvoje.

Tyrimo tikslas – identifikuoti lankstisaugos principų taikymo galimybes Lietuvoje plėtojant užimtumo politiką.

Uždaviniai:

1. Išskirti lankstisaugos sampratą ir jos ypatybes.
2. Išanalizuoti lankstisaugos principų taikymą ES atsižvelgiant į politines ir teises iniciatyvas bei valstybių gerąją patirtį.
3. Atlikti lankstisaugos taikymo galimybių analizę Lietuvoje pagal nustatytus keturis lankstisaugos aspektus.
4. Sukonstruoti rekomendacijos suinteresuotiems objektams.

Darbo metodika. Nustatant lankstisaugos principų taikymo galimybes Lietuvoje, taikoma statistinių duomenų analizė, mokslinės literatūros sintezė, sisteminama mokslininkų straipsnių bei ekspertų pateikta medžiaga.

Darbo teorinis ir praktinis reikšmingumas:

- Pateiktas susistemintas lankstisaugos principų taikymas. Atskleistas mokslininkų požiūris į lankstisaugą ir jos taikymo galimybes bei išnagrinėti veiksniai nulemiantys principų panaudojimą.
- Išnagrinėta Lietuvos lankstisaugos principų taikymas pagal keturis aspektus. Nustatyta, kokios priežastys įtakoja darbo rinkos politiką, kaip skatinama asmenų mokymasis visą gyvenimą, koks vyrauja darbo užmokesčio lankstumas bei išanalizuota sutarčių sąlygos. Išgryninus statistinių duomenų analizę pateiktos rekomendacijos lankstisaugos principų taikymo gerinimui.

Darbo struktūra. Darbas susideda iš trijų dalių. Pirmame skyriuje nagrinėjamos lankstisaugos konceptualizacija užimtumo politikos kontekste. Antrame skyriuje nustatytos lankstisaugos principų taikymo ES ir šalių narių gerosios praktikos. Trečioje dalyje nagrinėjamos lankstisaugos principų taikymo galimybių Lietuvoje empirinis tyrimas pagal keturis lankstisaugos aspektus. Pateiktos rekomendacijos lankstisaugos principų taikymo gerinimui.

1. LANKSTISAUGOS KONCEPTUALIZACIJA UŽIMTUMO POLITIKOS KONTEKSTE

Dėl globalizacijos pastaruosius dešimtmečius sparčiai pasikeitė verslo sąlygos. Verslo sąlygų svarba grindžiama griežtu darbo santykių reguliavimo principu. Šiuolaikinėje visuomenėje šis principas neatitinka rinkos dalyvių poreikių. Todėl, buvo pradėta naudoti lankstisauga. Ši darbo reguliavimo ir socialinės darbuotojų apsaugos politika labai vertinama Europos Sąjungoje. Tokia politika siekiama derinti darbo santykių lankstumo bei darbuotojų socialinio saugumo klausimus.

Pirmame skyriuje aptariama užimtumo politikos esmė. Pateikiama įvairių autorių užimtumo sąvokos interpretacijos. Aptariama naujo termino vartojimo būdai, įvairių mokslininkų lankstisaugos sampratos klasifikacijos bei analizės būdai. Išskiriama lankstumo ir saugumo principų poreikių ir jų reikšmė pagrindinėse lankstisaugos principuose. Taip pat apžvelgiama Valstybės vaidmuo nustatant lankstumo ir saugumo pusiausvyrą. Pateikiama pagrindiniai pasikeitimai lankstumo atžvilgiu, dėl darbdavių ir darbuotojų gebėjimo prisitaikyti prie vykstančių pokyčių.

1.1. Užimtumo politikos esmė

Užimtumo politika suprantama, kaip valstybės socialinių ir ekonominių priemonių sistema, kuria siekiama užtikrinti visišką, racionalų ir efektyvų užimtumą. Toks užimtumo politikos suvokimas susiformavo per daugelį metų mokslininkams bei politikams diskutuojant ir ginčijantis dėl valstybės įsikišimo į ekonomikos procesus, valstybės darbo rinkos reguliavimo ir nedarbo socialinių pasekmių sprendimo.

Užimtumo problema matoma daugelio šalies ir užsienio autorių darbuose įvardijama kaip viena iš pagrindinių socialinių ekonominių problemų (Martinkus, 2006; Savanevičienė, 2006; Sakalas, 2006; Beržinskienė, 2005; Halvik, 2007 ir kt.). Pagal Ekonomikos terminų žodyną (2008) užimtumas apibūdinamas, kaip teisėta darbinė žmonių veikla, kurianti materialines vertybes ir teikianti paslaugas, siekianti patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius, teikianti jiems uždarbį (darbo pajamas). O, Vainienė (2008) teigia, kad užimtumas, skirtingai nei darbas, yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje. Individas laikomas užimtu ir tuomet, kai jis laikinai nedirba. Svarbu, kad jis tam tikru būdu yra susijęs su konkrečia darbo vieta, įmone, įstaiga, organizacija. Užimtų asmenų kategorijai taip pat priskiriama ir tam tikra dalis dirbančių nedarbingo amžiaus asmenų (pensininkai, paaugliai), šeimos įmonėje dirbantys apmokami ir neapmokami šeimos nariai, žemdirbiai, kariškiai ir kt. Savanoriškas piliečių neužimtumas negali būti ribojamas. Valstybės uždavinys – sudaryti sąlygas visiškam, produktyviam ir laisvai pasirinktam piliečių užimtumui, siekiant įgyvendinti jų teisę į darbą.

Pasak Kulincev (2001) užimtumas yra darbingo amžiaus asmenų veiklą, siekianti ja patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius ir suteikiančią pajamų: tai makroekonominė kategorija, išreiškianti santykį tarp darbingo amžiaus dirbančių asmenų skaičiaus ir bedarbių skaičiaus tam tikrame ekonominiame regione (Martinkus ir Beržinskienė, 2005).

Vainienė (2008) apibūdina užimtus gyventojus, kaip dirbančius visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ar organizacijose, įskaitant dirbančius ūkininkų ūkiuose, bei atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose. Martinkus (2003) šiai kategorijai priskiria ir per ataskaitinį laikotarpį nedirbusius dėl ligų, traumų, atostogų, darbo trūkumo, prastovų ir kitų priežasčių, bet nenutraukusius ryšių su darbovieta.

Pasak Bernatonytės (2010) užimtumas – tai realiojo darbo užmokesčio ir žmonių, sugebančių susirasti darbą, sąryšis. Didėjant realiajam darbo užmokesčiui, atsiranda vis daugiau žmonių, radusių darbą. Jų būtų dar daugiau, jei tarp nedarbo pašalpos ir realiojo darbo užmokesčio skirtumas būtų didesnis. Be to, dauguma žmonių atsisako dirbti už esamą realųjį užmokestį, nors jie yra darbo jėga ir užregistruoti kaip ieškantys darbo. Autorė išskiria darbo užmokesčio reikšmingumo ir darbo paieškos motyvacijos veiksnius.

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad skirtingas užimtumo, kaip savarankiškos darbo politikos esmė yra apibrėžiama tam tikru objektu. Todėl, visi paaiškinimai susiję su skirtingu užimtumo sąvokos aiškinimu. Kotler (2006) teigia, kad užimtumas apibrėžiamas santykių tarp žmonių sistema, paremta darbo vietų užpildymu bei nukreipta į šalies ūkio plėtrą. Šiuo atveju, užimtumas siejamas tik su gamybos procesu, todėl negali paaiškinti paties proceso įtakos ekonomikai.

1 lentelė. Užimtumo sąvokos interpretacijos, pagal Beržinskiene, 2005

Autorius	Metai	Apibūdinimas: užimtumas – tai:	Komentaras
Ekonomikos terminų žodynas	2008	Teisėta (įstatymų nedraudžiama) darbinė žmonių veikla, kurianti materialines vertybes ir teikianti paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius, bei suteikianti jiems uždarbį (darbo pajamas).	Kategorija papildoma teisiniais komentarais.
Darbo rinkos terminai ir sąvokos	1998	Skirtingai nei darbas, yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai ir teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje.	Ši kategorija siejama su darbingo amžiaus asmenų veikla kuriant materialines bei dvasines vertybes, papildyta ekonominiais teisiniais santykiais.
I. Kulincev	2001	Darbingo amžiaus asmenų veikla siekiant patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius ir teikianti pajamų.	Tai makroekonominė kategorija, išreiškianti santykį tarp darbingo amžiaus dirbančių asmenų skaičiaus tam tikrame ekonominiame regione.

B. Drilingas	1997	Dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ar organizacijose, įskaitant dirbančius ūkininkų ūkiuose, bei atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose.	Apibrėžiama užimtų gyventojų kategorija.
B. Martinkus	2006	Tiriamosios užimtų gyventojų grupės ir tos amžiaus grupės gyventojų skaičiaus santykis procentine išraiška.	Šiai kategorijai priskiriami ir per ataskaitinį laikotarpį nedirbę dėl ligų, traumų, atostogų, darbo trūkumo, prastovų ir kitų priežasčių, bet nenutraukę oficialių ryšių su darboviete.
A. Juozapavičienė	2001	Realiojo darbo užmokesčio ir žmonių, sugebančių susirasti darbą, sąryšis.	Išskiriamas darbo užmokesčio reikšmingumo ir darbo paieškos motyvacijos veiksnys.

Visi pateikti užimtumo apibrėžimai vienas kitam neprieštarauja, o papildo vienas kitą. Konkrečiai apibendrinus užimtumo sąvoka galima padaryti tam tikras interpretacijas, kurios pateiktos 1 lentelėje.

Kaip jau buvo minėta, užimtumo sąvoka apibūdinama labai įvairiai. Dažniausiai užimtumas apibūdinamas kaip ekonominė kategorija, kuri egzistuoja visose ekonomikos formose ir pasireiškia istoriniu susiformavimu. Tačiau valstybėje funkcionuoja socialinių ir ekonominių priemonių sistema, kuria siekiama užtikrinti visišką ir efektyvų užimtumą. Siekiant sušvelninti socialines nedarbo pasekmes, valstybė parengia ir įgyvendina specialias priemones, kurios sudaro darbo rinkos politikos turinį. Darbo rinkos politiką galima traktuoti plačiąja ir siaurąja prasme. Plačiąja prasme – tai yra sudėtinė užimtumo politikos dalis. Užimtumo politikos tikslas – formuoti racionalią gyventojų užimtumo struktūrą, didinti darbo ekonominį ir socialinį efektyvumą. Tuo pačiu užimtumo politika turi numatyti ir realizuoti nedarbo prevencijai, profilaktikos priemones.

Siaurąja prasme, darbo rinkos politika sprendžia du pagrindinius uždavinius:

- 1) ekonominių, finansinių bei kitokių priemonių pagalba reguliuoja nedarbo lygį ir trukmę;
- 2) socialiai apsaugo bedarbius. Šiuos uždavinius atitinka dvi darbo rinkos politikos kryptys: aktyvi ir pasyvi darbo rinkos politika.

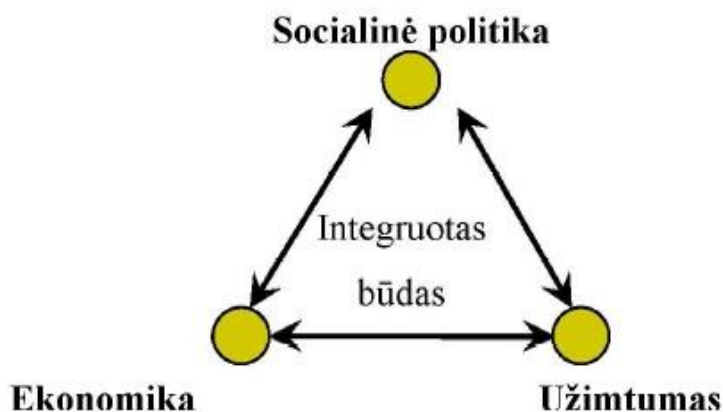
Pasyvi darbo rinkos politika – tai valstybės priemonių pagalba reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, bedarbystės atveju nustatomos kompensacijos sąlygos, formos, apimtis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo. Pasyvi darbo rinkos politika apima tokias priemones, kaip darbuotojų draudimą nuo nedarbo,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

Aktyvi darbo rinkos politika – tai kompleksas priemonių, didinančių bedarbių konkurentiškumą darbo rinkoje, padedančių jiems greičiau grįžti į aktyvią darbinę veiklą. Ji grindžiama principu, jog žmogus pats turi užsidirbti savo ir šeimos pragyvenimui, o valstybė sudaro prielaidas jo užimtumui: tarpininkauja įdarbinant, remia profesinį mokymą, savarankišką užimtumą ir pan.

Užimtumo politika efektyviausiai veikia ekonomikos susitraukimo momentu, kai smunka visa gamybos apimtis, pajamos, užimtumo ir prekybos lygis. Pasak Mankiv (2014), tik vyriausybės atstovai tinkamai suderinę veiksmus gali sumažinti ekonomikos nuosmukio pasekmes. Tačiau, žinomų JAV mokslininkų – ekonomistų, brolių P. ir R. Wonnacottų (2000), nuomone, tik mokslininkų ir vyriausybės atstovų suderinti ir pagrįsti veiksmai gali sumažinti ekonominio nuosmukio pasekmes. Pagrindiniai tikslai, į kuriuos sutelkiamas dėmesys, siekiant išvengti gilios ekonominės recesijos ir jos pasikartojimo, yra šie:

1. žemas nedarbo lygis – asmenys norintys dirbti, darbą turėtų surasti greitai. Masinis nedarbas yra demoralizuojanti aplinkybė, reiškianti ekonomikos niokojimą;
2. kainų stabilumas;
3. efektyvumas – kai dirbama produktyviau ir be nuostolių, daugiau padaroma;
4. teisingas pajamų paskirstymas – daugelis gyvena pasiturinčiai, šalyje neturėtų būti skurdą kenčiančių žmonių;
5. augimas – pastovus augimas suteikia galimybę kelti gyvenimo lygį.

P. ir R. Wonnacottai (2000) teigia, kad pabrėždami užimtumo ekonominio – socialinio saugumo svarbą „išvaduoti iš baimės, kad chroniška liga ar kita nelaimė užklups asmenį ar šeimą, esančius beviltiškoje finansinėje situacijoje“, faktiškai apibrėžė tą užimtumo politikos vietą, kuri jai nusakyta šiuolaikinėje politikoje: užimtumo politika užtikrina ekonominės ir socialinės politikos jungtį. Savitarpiškas ekonomikos, užimtumo ir socialinės politikos poveikis pavaizduotas 1 paveiksle.



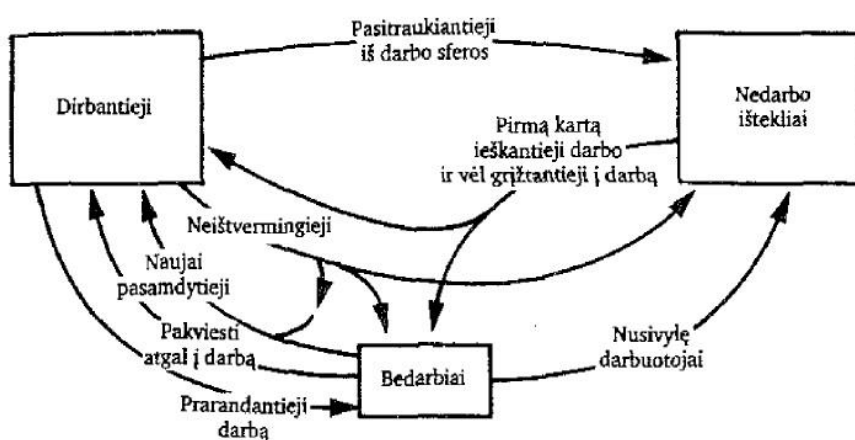
1 pav. Politikos sričių sąryšis (pagal P. ir R. Wonnacott, 2000)

Dvigubos rodyklės rodo, kad kiekviena iš šių politinių sričių turi įtaką dviem kitoms ir kartu yra jų veikiamas. Ekonomikos augimas sudaro palankias sąlygas užimtumui didėti. Socialiai pažeidžiamų grupių gyventojų aprūpinimas darbu reiškia jų aktyvią integraciją į visuomenę, jų realų prisidėjimą prie bendrojo vidaus produkto bei valstybės gerovės kūrimo. Užimtumas yra vienas efektyviausių būdų spręsti socialines problemas, mažinti socialinę įtampą visuomenėje, tuo sudarant tinkamą aplinką verslui klestėti, stiprinti šalies ekonomiką. Kaip Gruževskis (2002) teigė, kad sveika ir kvalifikuota darbo jėga yra geriausiais ūkio plėtros pagrindas, o žmonėms turi būti suteiktos didesnės galimybės dalyvauti ir konkuruoti darbo rinkoje ir gauti pakankamas pajamas. Be to autorius lyginam užimtumą su tiltu, jungiančiu ekonomikos augimą ir žmogaus raidą.

Šiuolaikiniuose moksliniuose darbuose vis mažiau kalbama apie nedarbo mažinimą, o daugiau apie gyventojų aktyvumo didinimą, darbo išteklių panaudojimą. Kaip teigia Beržinskienė (2005), kiekvienas asmuo, siekiantis patenkinti tiek savo asmeninius, tiek ir visuomeninius poreikius, darbą renkasi sąmoningai. To priežastimi yra ne tik savirealizacijos galimybė, darbinė veikla žmogui tampa būtina kaip esminė individo ekonominio egzistavimo galimybė. Tačiau kartais darbo rinkoje susiklosto tokios situacijos, kurios riboja visiško užimtumo galimybes. Visgi, Europos Sąjunga (toliau vadinama – ES) yra socialinių pokyčių katalizatorius, siekiantis padidinti užimtumą ir darbuotojų judumą, gerinti darbo vietų ir darbo sąlygų kokybę, informuoti ir konsultuoti darbuotojus, kovoti su skurdu ir socialine atskirtimi, skatinti lygybę, kovoti su diskriminacija ir modernizuoti socialinės apsaugos sistemas. Pagrindinis klausimas visgi išlieka, kas tai yra užimtumo politika? Užimtumo politikos esmė - sudaryti teisinis prielaidas lanksčiau organizuoti darbo santykius, tinkamiau reaguoti į neišvengiamus rinkos pokyčius ir palengvinti darbuotojų prisitaikymą prie pokyčių, kartu užtikrinant jų socialinę ir darbo apsaugą. Užimtumo politika Lietuvoje yra vykdoma atsižvelgiant į ES užimtumo politikos strategines gaires. Strateginės gairės yra sudarytos pagal teisinis prielaidas, kurios turi sukurti lankstesnių, geresnių darbo vietų – vienas iš pagrindinių strategijos „Europa 2020“ tikslų. EUS taip pat joje numatytomis užimtumo gairėmis ir paramos programomis (pvz., Europos Sąjungos socialinių pokyčių ir inovacijų programa – EaSI), siekiama prisidėti prie ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo, darbo jėgos judumo ir socialinės pažangos.

Įvertinus skirtingų autorių pateiktus užimtumo apibrėžimus, galima daryti išvadą, kad užimtumo politikos objektas yra ne tiek darbo jėgos funkcionavimas, kiek darbo jėgos ir kapitalo santykio suderinamumas, jo harmonizavimas. Šio santykio buvimo ir pasireiškimo arena – darbo rinka. Darbo rinka - tai darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla, paklausa bei jo kaina - darbo užmokestis. Šis darbo rinkos apibūdinimas parodo, kad ji yra rinkos ekonomikos sudedamoji dalis. Vertinant tą funkciją, kurią darbo rinka

atlieka rinkos ekonomikoje, ją galima apibrėžti kaip darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykių, kuriuose tenkinami individualūs profesiniai dirbančiųjų ir darbdavių tikslai ir interesai, visumą. Čia darbo jėgos pasiūla - tai galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais žmonių skaičius ir jų socialinė – demografinė bei profesinė – kvalifikacinė struktūra. Darbo pasiūlą apibūdina individų sugebėjimas ir noras dirbti konkretų darbą, esant alternatyvioms darbo užmokesčio, darbo sąlygų, darbo laiko ir vietos pasirinkimo galimybėms. Tuomet darbo jėgos paklausa - tai visuomenės darbo jėgos poreikio, kurio panaudojimui yra atitinkamos gamybos priemonės (darbo vietos) ir darbo apmokėjimo fondas, apimtis ir struktūra darbo rinkoje. Paklausa apibūdina darbo rinkos imlumą. Realioje darbo rinkoje darbo jėgos pasiūla paprastai neatitinka darbo jėgos paklausos tiek kiekybiniu, tiek kokybiniu požiūriu. Joje nuolat vyksta darbo išteklių kaita, kaip pavaizduota 2 pav.



2 pav. Darbo išteklių kaita (pagal P. ir R. Wonnacott, 2000)

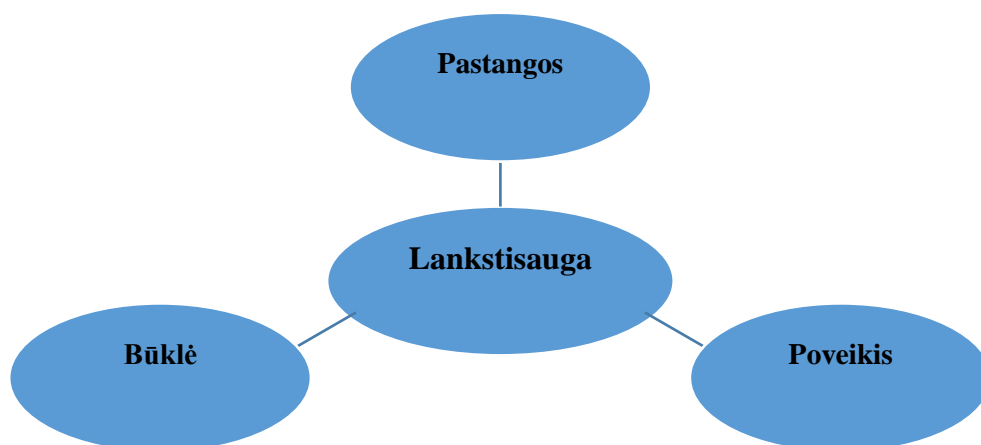
Paveiksle rodyklės vaizduoja darbingų gyventojų judėjimo darbo rinkoje srautus. Darbo išteklių judėjimas gali būti labai aktyvus. Daugelis žmonių keičia darbo vietas, ieškodami geresnio darbdavio darbo atlygio ir sąlygų atžvilgiu, jie pasitraukia iš darbo sferos ir vėl į ją sugrįžta.

Apibendrinant galima teigti, kad užimtumo politika yra daug platesnė, nei darbo rinkos politika. Ji įgauna labai svarbų ekonominį ir socialinį vaidmenį. Čia nėra nebūtinai kompromisai tarp ekonominio ir socialinio aspekto, efektyvumo ir lygybės problemų, produktyvumo ir įdarbinimo. Užimtumo politikos esmė – užtikrinti, kad visi šie rūpesčiai būtų sprendžiami vienu metu kaip tarpusavyje susiję ir visa apimantys politiniai klausimai.

1.2. Lankstisaugos sampratos įvairovė

Terminas „*flexicurity*“ (sudurtinis „lankstus“ ir „saugus“ žodžių junginys „lankstisauga“, iš anglų k. – „*flexibility*“ – lankstus ir „*security*“ – apsauga) pradėtas vartoti nuo 1990 m. Buvo išreikšta idėja, kad du, iš pirmo žvilgsnio prieštaraujantys vienas kitam, t. y. lankstumo (lankstesnių

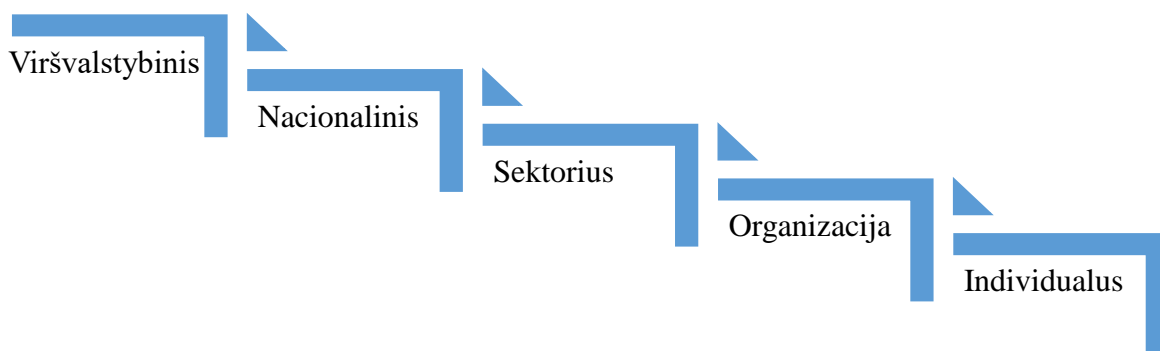
darbo santykių organizavimo taisyklių) ir saugumo (darbuotojų socialinės apsaugos didinimo) siekiai yra suderinami ir vienas kitą papildo, todėl gali ir turi būti įgyvendinami darbo rinkoje tuo pačiu metu. Tačiau lankstisaugos sampratą galima išvelgti skirtingas jos puses. Galima apibūdinti, kaip politikos strategiją, kaip darbo modelį ir kt. Lankstisaugos sąvoka yra daugiadimensinė, todėl patys autoriai apibrėžę ją įtraukti į lankstumo ir saugumo apibrėžimus, jog būtų atkreiptas dėmesys. Mokslininkai, kaip reiškinį lankstisauga sieja su olandų ir danų priimtais įstatymais. Įstatymai buvo priimti, dėl lankstumo ir saugumo akto ir dėl darbuotojų paskirstymo per tarpininkus ir profesinių sąjungų aktyvumu, gerokai sumažinusi nedarbo lygį. Dažniausiai buvo remtasi pasiūlyta Wilthageno ir Troso (2004) darbo rinkos klasifikacija sudaryta iš funkcinio, kiekybinio darbo užmokesčio bei darbo, laiko, vietos ir lankstumo aspektų. Kaip teigia Bekker (2007) į lankstisaugą galima žiūrėti trejopai. Pirmoji dimensijos dalis yra pastangas. Pastangos nagrinėjamos tam tikrais veiksmais, kurių imamasi siekiant padidinti lankstumą ir saugumą darbo rinkoje. Antroji dimensija – būklė. Būklės yra objekto lankstumo ir saugumo mastas ir paskutinis darantis poveikį vertinami socioekonominiai rezultatai esant tam tikrai lankstisaugos pusiausvyrai (žr. 3 pav.).



3 pav. Lankstisaugos sampratos pjūviai (pagal Bekker, 2007)

Lankstisauga taip pat nagrinėjama skirtingais lygmenimis – viršvalstybiniu, nacionaliniu, sektoriniu, organizacijos ar individualiu. Analizė atliekama (žr. 4 pav.) nacionaliniu, viršvalstybiniu arba individualiu lygmeniu: tyrimai yra naudojami būklės vertinimui, kiti nustato pastangas ir rezultatus darbo rinkoje. Sektorinio lygmens tyrimai atsilieka daugiausia dėl prieinamų duomenų stokos. Preciziško lankstisaugos apibrėžimo nebuvimas, jos sampratų ir dimensijų įvairovė gali virsti pranašumu politikoje, tačiau atliekant tyrimą tai tampa tikru iššūkiu. Ypač tuomet, kai kalbama apie tai, kokiais rodikliais remtis, kokias dimensijas įtraukti į apibrėžimą ir kokius indikatorius išskirti, kad būtų galima išmatuoti lankstisaugos principų taikymo galimybes. Todėl,

kaip teigia Chungas (2004), siekiant preciziškumo, prieš pradedant tyrimą yra būtina apibrėžti ne tik pačią lankstisaugą, bet ir nurodyti, kuri jos stadija ir lygmuo moksliniame darbe bus analizuojami.



4 pav. Lankstisaugos aspektų analizė. (sudaryta autorės)

Lankstisauga yra pirma ir svarbiausia užimtumo politikos strategija, kuri taikyta daugelyje kitų valstybių. Iki 2006 m. šis terminas aptarinėjamas, tik mokslinėje literatūroje. Lankstisauga tapo pagrindiniu Europos masto diskusijų apie socialinę ir ekonominę, bet svarbiausia – užimtumo politikos elementu. Tačiau Šiaurės šalių patirtis nebuvo naudojama efektyviai kitose valstybėse. Nes nebuvo sudaryta tinkamų sąlygų: aktyviai veikiančių profsajungų, palankios mokesčių politikos ir kitų aspektų. Pastaruosius du dešimtmečius darbuotojų saugumas tapo vienu iš pagrindinių politikos uždavinių (tikslų) visoje Europoje. Užimtumo lankstumo ir saugumo garantijos įsigaliojo, tik 2006 m. Tačiau, Europos Taryba 1997 metais priėmė EUS, kuri neparodė norimų rezultatų, todėl buvo reformuota. Priėmus Bendruosius lankstisaugos principus, 2007 m. daugybė mokslininkų aptarinėjo (Bekker, 2007; Wilthagen, 2008; Klost, 2007; Huiskamp, 2007; Mortensen, 2008 ir kt.).

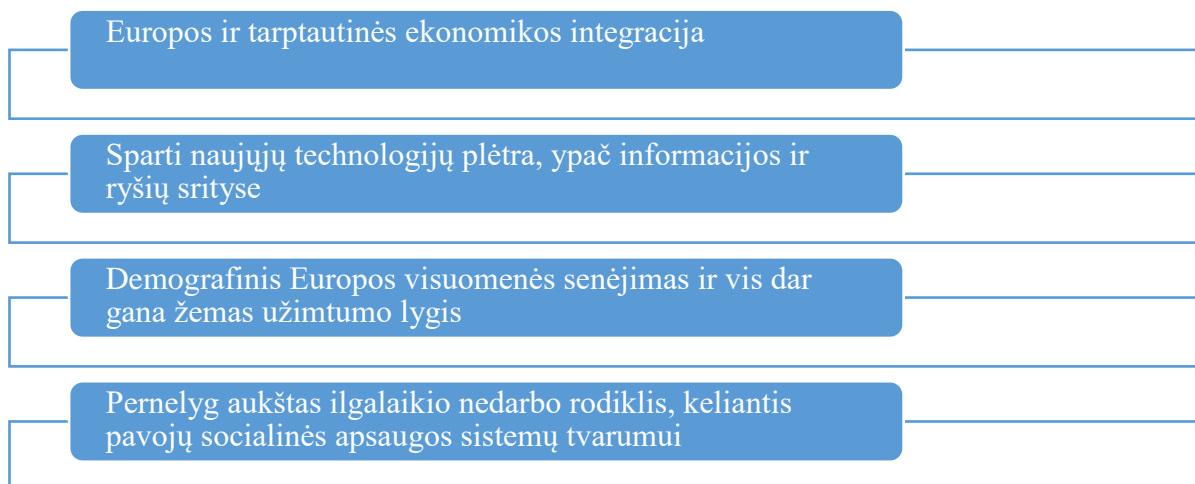
Galima daryti išvada, jog lankstisaugos taikymo galimybės yra daugiadimensinės. Nes lankstisauga siejama su darbo modeliu, užimtumo politika bei įtraukiami lankstumo ir saugumo aspektai.

1.3. Lankstumo ir saugumo principų poreikis ir jų reikšmė

Europos darbo rinka kinta jau dešimt metų, ir tie pokyčiai vis nesibaigia. Pastaraisiais metais Europos šalių darbo rinkos tapo labai dinamiškos¹ – kasmet apie 22 % Europos darbuotojų keitė savo darbus. Tokia tendencija pastebima ne tik šalyse, paprastai laikomose lanksčiomis (pvz., Jungtinėje Karalystėje arba Danijoje), bet ir kitose ES šalyse, nors procentas svyruoja nuo 14 % darbą pakeitusių darbuotojų Graikijoje 16 % Švedijoje iki daugiau nei 25 % Jungtinėje Karalystėje, Suomijoje, Ispanijoje ir Danijoje. Stabilus augimas ES lėmė užimtumo skatinimas, kuris prisidėjo prie darbo rinkos struktūrinio pagerėjimo. Vis dėlto ši teigiama tendencija ne visiems darbuotojams buvo vienodai naudinga. Nors nedarbas mažėja, tačiau ši problema vis dar išlieka. Pastaraisiais metais beveik 45 % atvejų nedarbo laikotarpis ES buvo ilgesnis nei vieneri metai, JAV tokių atvejų

¹ COM(2015) 462

buvo tik apie 10 %. Prasidėjus ekonominiam nuosmukiui ši problema tapo dar aktualesnė. Politikos sritys, kuriomis siekiama remti darbuotojų perėjimą prie užimtumo laikantis darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros, yra itin svarbios mažinant ilgalaikį nedarbą ir išsaugant įdarbinimo galimybę. Galima skirti keturias pagrindines šio reiškinio priežastis (žr. 5 pav). segmentuotų darbo rinkų plėtra daugelyje šalių, kur tebėra ir santykinai apsaugotų, ir neapsaugotų darbuotojų („savų“ ir „pašalinių“).



5 pav. Rinkos kitimo priežastys. (sudaryta autorės)

Nors lankstumo ir saugumo garantijų priemonės turėtų atspindėti labai skirtingą valstybių narių padėtį, visose ES valstybėse narėse sprendžia tą patį modernizavimo klausimą ir dažnai susiduria su tomis pačiomis dėl globalizacijos ir rinkos pokyčių iškilusiomis problemomis. Iškilusioms problemoms spręsti buvo priimti lankstisaugos bendrieji principai, kurie apima keturias sudedamąsias dalis (žr. 2 lentelę).

2 Lentelė. Lankstisaugos bendrieji principai. (sudaryta autorės)

Rodiklis	Paaiškinimas
Lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos	darbdavių ir darbuotojų, „pašaliečių“ ir „saviškių“ atžvilgiu, užtikrinamos rengiant modernius darbo teisės įstatymus, kolektyvines sutartis ir šiuolaikiškai organizuojant darbą.
Visapusiškos mokymosi visą gyvenimą strategijos	turi užtikrinti, kad darbuotojai, ypač turintys mažiausiai garantijų, galėtų nuolatos prisitaikyti ir rasti darbą.
Veiksminga aktyvi darbo rinkos politika	padedą žmonėms prisitaikyti prie sparčių pokyčių, sutrumpinti nedarbo laikotarpius ir palengvinti pereinamąjį laikotarpį, kai jie ieško darbo
Šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos	suteikia tinkamą finansinę paramą, skatinančios užimtumą ir palengvinančios judumą darbo rinkoje. Jos apima plataus masto socialinės apsaugos nuostatas (bedarbio išmokos, pensijos ir

	sveikatos apsauga), kurios padeda asmenims suderinti darbą su asmeninėmis ir šeimyninėmis pareigomis, pavyzdžiui, vaikų priežiūra.
--	--

Tik esant visomis šiomis sąlygomis (žr. 2 lent.) lankstisauogos metodas gali būti pripažintas naudingą užimtumo politikos plėtrai. Tačiau lankstisauogos samprata lieka dviprasmiška, nes orientuota į skirtingus interesus turinčius darbo rinkos dalyvius. Netgi ES šalyse yra skirtingos darbo rinkos modeliai, todėl mokslininkai pradėjo ieškoti bendro apibrėžimo, apimančio tiek lankstumo, tiek saugumo garantijas. Nors lankstisauogos metodas, kuriuo siekiama pagerinti užimtumą, orientuotas į skirtingus darbo rinkos dalyvius: valstybę ir darbo santykių dalyvius – darbdavius ir darbuotojus. Europos Komunikate (2007) numatyta, kad bendruosius lankstumo ir saugumo principus galima apibrėžti kaip integruotą darbo teisės lankstumo ir užimtumo (darbo rinkos) saugumo didinimo strategiją. Komisijos siūlomais aštuoniais užimtumo lankstumo ir saugumo principais reikėtų vadovautis įgyvendinant nacionalines darbo rinkų reformas. Tačiau reformos turi būti įgyvendinamos kompleksiskai, randant kompromisą tarp lankstumo ir saugumo. Tokiomis sąlygomis konkuruoja darbas ir kapitalas. Kaip teigia Blanpain (2011), darbo santykiai yra galios santykiai, ir galią turintis kapitalas spaudžia darbuotojus sutikti su vis didesniu darbo lankstumu. Tačiau lankstumo garantijos turi būti susijusios ne tik su lanksčiais darbo įstatymais, bet ir su sėkmingu perėjimu iš vieno darbo / gyvenimo etapo į kitą (pvz., iš mokyklos į darbą, iš vieno darbo į kitą, iš nedarbo laikotarpio į darbą ir iš darbo į pensiją), su lanksčiu darbo organizavimu. Todėl tai turėtų būti naudinga ne vien darbdaviui, siekiančiam kuo greičiau reaguoti į pokyčius rinkoje ir priimti sprendimą greitai ir su mažomis sąnaudomis (pvz., be išeitinių išmokų) atleisti iš darbo darbuotojus, kurie neneša naudos įmonei, trukdo veiklai, nenori persikvalifikuoti ir prisitaikyti prie pakitusių darbo sąlygų, bet ir darbuotojui, siekiančiam kuo greičiau susirasti kitą patrauklesnį ir geriau mokamą darbą. Saugumo garantijos neturi būti siejamos su darbo vietos išlaikymo garantijomis, jos susijusios su naujų įgūdžių, kurie padėtų asmenims siekti karjeros, geresnio darbo, įgijimu ir pagalbos ieškantiesiems darbo (pvz., „vieno langelio“ principu) teikimo sistema. Saugumo garantijos apima ir tinkamas bedarbio išmokas, palengvinančias pereinamąjį laikotarpį, kai asmuo ieško darbo. Galiausiai saugumo garantijos apima visų darbuotojų, ypač žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus, galimybes mokytis. Remiantis Mailandu (2006) lankstisauogos metodas negarantuoja darbo vietos saugumo ar darbo užmokesčio užtikrinimo. O, Europos Komisija (2009) lankstisauogos sąvokoje numato užmokesčio, bet ne darbo apsaugą. Ši koncepcija orientuota apsaugoti ne darbo vietas, o darbuotojus. Todėl, saugumas turėtų remtis užimtumo, o ne darbo vietų garantijomis, o tam reikia įvairių teisių ir priemonių.

Visgi darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo kaip analitinės koncepcijos sąvoka gali būti naudojama analizuoti lankstumo ir saugumo pokyčius bei palyginti darbo rinkų sistemas.

Lankstumas ir saugumas yra daugiamatė koncepcija. Naudojant Atkinson (2007) plačiai paplitusį lanksčios įmonės modelį galima išskirti keturias lankstumo formas. Lankstumo formos pateiktos 3 lentelėje.

3 lentelė. Lankstumo formos (pagal Atkinson, 2007)

Rodiklis	Paaiškinimas
Kiekybinis lankstumas	nurodo, kaip lengva priimti į darbą ir atleisti darbuotojus.
Funkcinis lankstumas	apima lankstumą kuriant darbo procesus, taip pat darbo organizavimo ir darbo vietų lankstumą; tai taip pat reiškia lankstų darbuotojų panaudojimą, pvz. nuotolinis darbas.
Darbo laiko lankstumas	gali reikšti darbo laiko lankstumą ir darbo vietos lankstumą; tai gali būti pamaininis darbas, darbas tam tikros dienos, savaitės ar metų laiku; taipogi darbas namuose ar kelyje.
Darbo užmokesčio lankstumas	kokiu mastu darbdaviai gali didinti arba mažinti darbo užmokestį.

Pagal Atkinson (2007) lankstumo formos sudaro keturios dalys: kiekybinis, funkcinis, darbo laiko ir darbo užmokesčio. Kiekybinis lankstumas apibūdina, kaip lengvai priima į darbą ir atleidžia darbuotoją. Funkcinis lankstumas apibūdina lankstų darbuotojų panaudojimą. Darbo laiko lankstumas apima lanksčias darbo sąlygas. Darbo užmokesčio lankstumas nurodo atlygio didinimą. Galima daryti prielaidą, kad lankstumo formos palankesnės darbdaviui. Nes daugeliu atveju darbdavys įgauna didesnę naudą kaip, kad atleidimo, darbuotojo panaudojimą bei užmokesčio klausimai.

Papildant Atkinson (2007) lankstumo formas yra sudarytas naujas darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo, kaip analitinės koncepcijos aspektas. Naujame darbo rinkos lankstumo ir užimtumo koncepcijoje yra sujungiami įvairios saugumo formos, detaliau pateikta 4 lentelėje.

4 lentelė. Naujas darbo rinkos lankstumo ir užimtumo formos (pagal Atkinson, 2007)

Rodiklis	Paaiškinimas
Darbo vietos apsauga	užtikrinama galimybė likti toje pačioje darbo vietoje, pvz. užimtumo apsaugos teisės aktai, sutrumpinto darbo laiko schemas ir pan.
Užimtumo saugumas	garantijos užtikrinančios galimybę išsilaikyti darbo rinkoje, tačiau nebūtinai toje pačioje darbo vietoje arba pas tą patį darbdavį, pvz. mokymo galimybės padedančios greičiau susirasti kitą darbą.
Pajamų arba socialinis saugumas	užtikrinamos pajamos nedarbo, ligos bei nelaimingų atsitikimų atvejais; ne tik nedarbo

	draudimo išmokos, bet įskaitant ir atlyginimus, trumpalaikę finansinę paramą, išeitines išmokas, papildomas pašalpas.
Suderinimo saugumas	galimybė suderinti darbinį ir privatų gyvenimą bei visuomenines pareigas ar tiesiog savanoriška darbuotojo veikla, pvz. mokymosi atostogos, motinystės (tėvystės) atostogos, kūrybinės atostogos ir pan.

Įvairūs būdai kaip galima derinti lankstumą ir saugumą dažnai vaizduojami matricoje, kurią pradėjo naudoti (Wilthagen ir Tros, 2007) (žr. 5 lentelę). Ši matrica kaip euristinė priemonė gali būti naudojama empiriškai nustatant įvairias darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo politikas arba galimus lankstumo ir saugumo derinius. Ji taipogi gali būti naudojama identifikuoti lankstumo ir saugumo santykius skirtingose nacionalinių valstybių darbo rinkose. Galiausiai, lankstisaugos priemonės gali būti nustatomos taikant įvairias reglamentavimo formas: įstatymus, kolektyvines sutartis ar individualias darbo sutartis. Darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas yra sudėtinga ir daugialypė sąvoka, reiškianti įvairių politikos sričių integraciją. Lankstisaugos priemonės yra įterptos į platesnius nacionalinius kontekstus (gerovės valstybės modelius, kolektyvines derybų sistemas, nacionalines tradicijas) kur egzistuoja įvairios lankstisaugos formos tiek visoje Europoje, tiek atskirose valstybėse.

5 lentelė. Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo matrica. Šaltinis: Eurofound

	Darbo vietos apsauga	Užimtumo saugumas	Pajamų saugumas	Suderinimo saugumas
Išorinis kiekybinis lankstumas	Darbo sutarčių rūšys; Užimtumo apsaugos teisės aktai; Ankstyvas išėjimas į pensiją	Įdarbinimo tarnybos; Aktyvi darbo rinkos politika; Mokymas/mokymasis visą gyvenimą	Nedarbo kompensavimas; Kitos socialinės pašalpos; Minimalus darbo užmokestis	Apsauga nuo atleidimo iš darbo
Vidinis kiekybinis lankstumas	Sutrumpinta darbo savaitė; Darbas ne visą darbo dieną	Užimtumo apsaugos teisės aktai; Mokymas/mokymasis visą gyvenimą	Ne visos darbo dienos papildomos išmokos; Mokymosi stipendijos; Ligos pašalpos	Skirtingos atostogų schemas; Ne visos darbo dienos išėjimas į pensiją
Funkcinis lankstumas	Darbo produktyvumo skatinimas; Mokymas; Darbo nuoma; Subrangos sutarčių sudarymas; Užsakomosios paslaugos	Mokymas/mokymasis visą gyvenimą; Darbo rotacija; Komandinis darbas; Įvairių įgūdžių ugdymas	Darbo užmokesčio schemas susijusios su gerai atliekamu darbu	Savanoriškas darbo laiko organizavimas
Darbo užmokesčio	Lokalinis darbo užmokesčio	Pokyčiai socialinės apsaugos išmokose;	Kolektyviniai susitarimai dėl	Savanoriškas darbo laiko

lankstumas	reguliavimas; Socialinių draudimo įmokų sumažinimas	Įdarbinimas subsidijuojant; Darbo nauda	darbo užmokesčio	organizavimas
------------	---	---	------------------	---------------

Nepaisant to, jog ES narės įgyvendina lanksčias darbo rinkos ir užimtumo saugumo priemones, konceptualus šių priemonių įgyvendinimo pagrindas nėra visiškai įgyvendinamas. Taigi Europos Komisijos bendrosios rekomendacijos dėl lanksčios ir saugios darbo rinkos kūrimo siekiant didesnio konkurencingumo kelia daug klausimų. Europos lygiu aiškiai apibrėžiamos strategijos, subalansuojami ryšiai tarp lankstumo ir saugumo. Tačiau tinkamai neįvertinus šalies užimtumo saugumą lemiančių veiksnių atitikimo tiek asmens, tiek valstybės darbo rinkos poreikiams sunku apibrėžti lankstumo ir saugumo mainų ribas.

1.4. Valstybės vaidmuo nustatant lankstumo ir saugumo pusiausvyrą

Valstybės, nulėmusios lankstisauogos bendrųjų principų atsiradimą ir reikalaujančios jų laikytis, pabrėžė jų pusiausvyros įtvirtinimo būtinybę. Tačiau vis dėl to lieka neatsakytas klausimas kokią lankstumo ir saugumo proporciją turėtų pasirinkti valstybės, kad užtikrintų teisingą ir veiksmingą užimtumo ir darbo rinkos pusiausvyrą? Reikia pastebėti, kad tam įtakos turi valstybių teisinė, socialinė, ekonominė padėtis ir kiti išoriniai veiksniai, galintys nulemti atitinkamų lankstumo ir saugumo formų ir jų proporcijų pasirinkimą.

Diskusijos kyla ir tarp mokslininkų (Nakrošis; Atkinson; Tros ir Madsen, 2007), siūlančių įvairius lankstisauogos principo įgyvendinimo būdus. Skiriasi tik lankstumo ir saugumo santykis. Wilthagen ir Tros (2007) lankstumo ir saugumo santykį supranta kaip jų suderinimą vienas kito atžvilgiu. Pavyzdžiui, jei darbo vieta mažiau apsaugota (pvz., greičiau ir paprasčiau galima atleisti iš darbo darbuotoją), turi būti numatoma daugiau saugumo (pvz., pajamų, kuriomis, pvz., kompensuojamos išlaidos naujo darbo paieškai). Tokios nuomonės yra ir Mačiulaitis (2010), kuris teigia, kad saugumo ir lankstumo pusiausvyrą pasiekama suderinus darbo teisinių santykių subjektų – darbdavio bei darbuotojų – interesus sumažinus vienos iš šalių subjektinių teisių mastą vienu aspektu ir atitinkamai jį padidinus kitu aspektu. Moskvina ir Skučienė (2009) iškelia saugumo prioritetą, t. y. tinkamai neįvertinus šalies užimtumo saugumą lemiančių veiksnių atitikties tiek asmens, tiek valstybės darbo rinkos poreikiams sunku apibrėžti lankstumo ir saugumo mainų ribas. Dambrauskienė (2008) teigia, kad nesutinka su primityvia lankstumo ir saugumo pusiausvyros paieška, suprantama, kad darbdavių nauda iš lankstumo nebūtinai reiškia saugumo praradimą darbuotojams, taip kaip ir darbuotojų nauda iš saugumo nebūtinai reiškia lankstumo praradimą darbdaviams. Be to nurodo, kad lankstumas gali būti saugumo, o apsauga gali būti lankstumo sąlyga. Tačiau lankstumas nėra darbdavių monopolija, kaip ir saugumas nėra darbuotojų monopolija.

Nors lankstumo samprata pasikeitė, nes lankstumas nėra vien darbdavių interesų įrankis, palengvinantis įmonėms prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų. Kaip teigia Dambrauskienė (2008), lankstumas – tiek darbdavių, tiek darbuotojų gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių bei naujų reikalavimų darbo rinkoje. Lankstumas turi būti suprantamas ne tik kaip darbdavių gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių bei naujų reikalavimų darbo rinkoje, bet ir darbuotojai turi norėti ir būti pasiruošę priimti tuos pokyčius. Kita vertus, lankstisauogos metodas numato reikalavimus darbuotojams ir darbdaviams prisitaikyti prie kintančių darbo rinkos sąlygų iniciatyviais būdais prisiimant daugiau rizikos sutartomis sąlygomis. Vadinasi, rizikuoti privalo abi pusės ir susitarimas turi būti abipusis. Kitaip tariant, į šiuos procesus turi būti įtraukiamos abi darbo santykių pusės ir joms atstovaujantys organai (profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos ir kt.), o būtent to dažniausiai ir trūksta, kad darbo santykiai būtų harmoningi ir patenkintų ne tik darbo santykių dalyvių, bet ir darbo rinkos poreikius. Siekiant, kad problemos būtų sprendžiamos paisant abiejų šalių interesų, nagrinėjamame Komunikate buvo nuspręsta nustatyti bendruosius principus, kurie ne tik leistų darbdaviams lanksčiau organizuoti darbo santykius, bet ir būti socialiai atsakingiems, t. y. užtikrintų ir saugumo reikalavimus.

Kita vertus, užtikrinant užimtumo lankstumo ir saugumo pusiausvyrą (dažnai tai vadinama lankstumas ir užimtumo garantijos) ne mažiau svarbi ir valstybės pagalba bei įsikišimas teisinėmis priemonėmis. Veiksminga užimtumo politika turi užtikrinti reikiamą lankstumą ir mažiausią įmanomą riziką. Lankstumas ir saugumas neturėtų būti suprantami kaip priešingybės, jie gali vienas kitą papildyti. Pavyzdžiui, lanksti darbo rinka tampa tobulesnė, jei ją papildo tvirtos socialinės garantijos (Hermerijck, 2011). Tarp šių reiškinių negalime dėti ir lygybės ženklo, t. y. jų pusiausvyra neturi būti suprantama, kaip lankstumo garantijų atsvara saugumo garantijoms (European Expert Group, 2007). Pavyzdžiui, skiriant bedarbiams pakankamas bedarbio pašalpas nedarbo atveju ir organizuojant aktyvias darbo rinkos priemones, galima padidinti lankstumą, suteikiant darbuotojams viltį, kad jiems bus padedama kuo greičiau susirasti naują darbą. Tai padės sumažinti darbo vietą prarandančių darbuotojų baimę. Tačiau tokių bedarbio pašalpų išmokėjimas turi būti siejamas būtent su aktyvių darbo rinkos priemonių naudojimu. Priešingu atveju tai bus neveiksminga darbo rinkos priemonė

Lankstisauogos numatymas teisiniame reguliavime yra labai sudėtingas procesas, nes lankstumo ir saugumo pusiausvyros užtikrinimu suinteresuoti skirtingų interesų turintys subjektai: darbdaviai, darbuotojai ir valstybė. Būtent Komunikatu siekiama palengvinti ES institucijų, valstybių narių, socialinių partnerių ir kitų suinteresuotų veikėjų debatus. Žinoma, lankstisauogos metodas turi būti palaikomas daugumos dalyvių, tokių kaip darbuotojai ir jų atstovai. Šių dalyvių įtraukimas, ypač tais atvejais, kai vyksta derybos, yra labiau suderintas su atviro koordinavimo nei su teisiniu („kietų normų“) metodu. Kaip teigia Wilthagenas, Bekker ir Klosse (2007), nors nu-

matytas pagrindinis vaidmuo socialiniams partneriams ir kitiems tinkamiems užimtumo politikos įgyvendinimo dalyviams sugebėjo šiek tiek padidinti socialinių partnerių dalyvavimą, tačiau ES lygmeniu dalyviai, tokie kaip Europos Komisija, vis dar yra įtakingesni nei socialiniai partneriai. Vadinas, valstybėse, kur nėra stiprių profsąjungų ir išplėtos socialinių partnerių derybų praktikos, svarbiausiu laikomas valstybinis reguliavimas.

Kai kurių autorių nuomone, peržiūrėtos strategijos rezultatai yra nepatenkinami, nes, norint pasiekti užsibrėžtus tikslus, nepakanka vien tik lankstisaugos metodo, turi būti išplėtotas ir modernizavimo metodas. Kita vertus, kaip savo tyrimuose teigia Dambrauskienė (2008), vykstant globalizacijos procesams, darbo sąlygų ES valstybėse narėse pokyčiai priklauso nuo kiekvienos šalies ekonominės padėties, todėl kiekviena valstybė narė turėtų savarankiškai, dalyvaujant socialiniams partneriams, nustatyti, ar būtina modernizuoti darbo teisę, ir jeigu būtina, sukurti jos projektą atsižvelgiant į nacionalines sąlygas ir poreikius, o ne į kitų ES valstybių diskusijų būdu skleidžiamą patirtį.

Tad, kaip reikia suprasti darbo rinkos modernizavimą, kokios teisinio reguliavimo ribos, nustatančios lanksčių ir saugių užimtumo formų proporciją (pusiausvyrą), turi būti įtvirtintos? Nekrošius (2004) darbo teisės liberalizaciją apibūdino kaip darbo teisės apsauginės funkcijos keitimą, kai naikinami arba šalinami tam tikri darbo teisės aktais nustatyti standartai (darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo sutarties keitimo arba nutraukimo ir kt.), perleidžiant tų klausimų reguliavimą (visiškai ar iš dalies) kolektyvinėms arba individualioms sutartims. Pavyzdžiui, lankstisaugos šalininkai patyrė stiprų pasipriešinimą, ypač Prancūzijos ir Vokietijos profesinių sąjungų, nes leidus liberalizuoti įstatymais atitinkamas normas socialinės saugos ir darbo apsaugos įstatymai buvo panaikinti. Daugelyje valstybių narių tokia lankstumo ir saugumo pusiausvyra padalijo darbo rinką į dalis, nors kaip tik to Komunikate (2007) vengiama. Kai darbo vietos buvo sukurtos tik taikant lanksčias užimtumo formas arba nebuvo užtikrintas saugumas, tai turėjo neigiamą įtaką ilgalaikiam ekonominiam potencialo vystymui ir darbo našumo kėlimui (Huiskamp, 2007).

Judėjimas nuo vieno lankstumo ir saugumo proporcijos derinio prie kito dažnai reikšią, kad viena šalis (dažniausiai darbuotojas) tam tikrą laiką turi sutikti su lankstesnėmis sąlygomis, kad ateityje kaip kompensaciją gautų geresnes saugumo priemones, nustatytas darbdavio ar valstybės. Aišku, darbuotojai tai gali suprasti kaip apgaulės pavojų, nes priimdamas lankstesnius santykius niekada negali būti tikras dėl didesnio saugumo. Todėl, Madsen (2006) nuomone, pasitikėjimas socialinių partnerių derybų procesu, susiformavęs istoriškai, gali būti palaikomas ir užtikrinamas valstybės garantijomis. Todėl, socialinių partnerių pasitikėjimas būtų išplėtotas, pavyzdžiui, visapusė suaugusiųjų švietimo ir mokymo sistema palengvins įgyvendinti lankstisaugos diegimą, reikalaujant darbo saugumo, darbuotojų ar bedarbių įgūdžių tobulinimo, siekiant išvengti nedarbo,

taip pat gerai išvystyta vaikų priežiūros sistema yra būtina tam, kad sukurtų saugumą dirbantiems tėvams ir tokiam lankstumo vykdymui, ypač moterų, norinčių grįžti į darbo rinką. Mačiulaičio (2010) tyrimo rezultatai rodo, kad per daug sumažinus apsaugą ir padidinus lankstumą palankesnės sąlygos sudaromos darbdaviui, tačiau padidėja darbuotojų diskriminavimo galimybė. Ir atvirkščiai, pernelyg suvaržius lankstumo galimybes bei padidinus darbuotojų apsaugą, saugiau jaučiasi darbuotojas, tačiau tai nelabai naudinga darbdaviui. Jo siūlymu, pagrindinis tokią pusiausvyrą užtikrinantis instrumentas – socialinių partnerių derybomis pasiektas įstatymų leidėjo legalizuotas kompromisas.

Apibendrinant galima teigti, kad lankstisauoga suprantama ir naudinga kaip užimtumo stiprinimo strategija, vienodai ir sąmoningai siekianti užtikrinti darbo santykių ir darbo organizavimo lankstumą ir kartu užimtumo politikoje daugiau dėmesio skiriant socialinės apsaugos bei aktyvioms darbo rinkos priemonėms, tarp jų ir mokymuisi visą gyvenimą, siekiant apsaugoti neužimtus bet aktyviai ieškančius darbo asmenis. Kalbant apie Valstybę jos pareigos teisinėmis priemonėmis užtikrinti socialinį saugumą, t. y. padėti žmogui išlikti darbo rinkoje, orientuojant jį profesinės karjeros link, sudarant visas sąlygas persikvalifikuoti ar įgyti profesiją, gauti bedarbio pašalpą ir kitą socialinę pagalbą nedarbo atveju, ir tik tada leisti socialiniams partneriams tam tikrais atvejais susitarti dėl lankstesnių darbo sąlygų, darbo organizavimo ir kt.

2. LANKSTISAUGOS PRINCIPŲ TAIKYMO INICIATYVOS ES IR ŠALIŲ NARIŲ GEROSIOS PRAKTIKOS PAVYZDŽIAI

Antrame skyriuje aptariama lankstisaugos principų iniciatyvų garantijos Europos Sąjungoje. Pateikiama svarbios lankstisaugos strateginės kryptis. Išskiriami lankstisaugos principų įgyvendino planai ir konkrečiai detalizuojami. Taip pat apžvelgiama lankstumo ir užimtumo šalių praktika Europos Sąjungoje: Austrijos, Danijos, Olandijos, Ispanijos ir Airijos atvejai.

2.1. Lankstisaugos principų iniciatyvų garantijos Europos Sąjungoje

Globalizacijos dėka ekonomikos augimo ir užimtumo kitimas priverčia įmones ir darbuotojus greitai reaguoti į pokyčius. Europos Sąjungoje užimtumo lygis nuolat didėja, o nedarbo lygis – mažėja. Tai optimistiškai nuteikiantys faktai, nors Europos Sąjungoje vis dar yra apie 22 milijonai bedarbių žr. 6 pav.



6 pav. Europos Sąjungos nedarbas 2015 m, mln. Šaltinis: Eurostat.

Todėl būtina pritaikyti lankstesnę darbo rinką ir užimtumo garantijas, kurios patenkintų darbuotojų ir darbdavių poreikius. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (EBPO) atnaujintoje darbo strategijoje akcentuoja lankstumo ir užimtumo garantijas. Jos buvo pradėtos, nes tam tikrose valstybėse pradėjo didėti užimtumas ir pradėjo gerėti ekonominė būklė. Lankstumo ir užimtumo garantijas grindžiamas tuo, jog norima pasiekti atnaujintos „Europa 2020“ tikslų, visų pirma sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų, ir atnaujinti europietiškus socialinės gerovės modelius. Tam reikia politinių iniciatyvų, kuris leistų vienu metu išspręsti darbo rinkų lankstumo, darbo organizavimo, darbo santykių, užimtumo garantijų ir socialinės apsaugos klausimus. Be to,

lankstumo garantijos susijusios su sėkmingu perėjimu iš vieno gyvenimo etapo į kitą: iš mokyklos į darbą, iš vieno darbo į kitą, iš nedarbo laikotarpio į darbą ir iš darbo į pensiją. Jos nėra susijusios vien tik su didesne bendrovių laisve įdarbinti ir atleisti asmenis ir jos nereiškia, kad neterminuotos darbo sutartys jau yra tapusios atgyvena. Jos susijusios su geresnio darbo siekimu, galimybėmis siekti aukštesnių. Lankstumo garantijos susijusios ir su lanksčiu darbo organizavimu, kai sugebama greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie naujų gamybos poreikių ir įgyti naujų įgūdžių, jos taip pat susijusios su lengvesniu profesinių ir asmeninių pareigų derinimu. Užimtumo garantijos nėra vien tik darbo vietos išlaikymo garantijos, jos susijusios su naujų įgūdžių, kurie padėtų asmenims siekti geresnio darbo, įgijimu ir pagalbos ieškantiesiems darbo teikimu. Užimtumo garantijos apima ir tinkamas bedarbio išmokas, palengvinančias pereinamąjį laikotarpį, kai asmuo ieško darbo. Galiausiai, užimtumo garantijos apima visų darbuotojų, ypač žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbuotojų galimybes mokytis.

Siekiant įgyvendinti „Horizontas 2020“ tikslus kurti daugiau ir geresnių darbo vietų bet kokio amžiaus asmenims ir įmonėms, taip pat Europos Sąjungos valstybėms narėms, būtinos naujos užimtumo lankstumo ir saugumo formos. Wilthagen, Bekker, Klosse (2007) nurodo, kad Europos užimtumo strategija laikui bėgant kito – nuo tradicinio modelio, nukreipto į visišką užimtumą ir „savų“ darbuotojų saugumą darbo rinkoje pereita prie aktyvesnių darbo rinkos metodų. Todėl 2007 m. pabaigoje Europos Vadovų Taryba priėmė Komisijos komunikatą „Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo saugumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų“, kuriame ne tik nubrėžtos keturios kryptys, bet ir nurodyti aštuoni bendrieji užimtumo lankstumo ir saugumo principai, kuriais valstybės gali vadovautis vykdydamos savo užimtumo politiką. Šie principai numato, kad visos rekomenduotos priemonės turi skatinti – remti tiek naujai stojančių į darbo rinką (išsilavinimą ir profesiją įgijusių), tiek ir iškritusių iš darbo rinkos dėl objektyvių (nėštumas, vaiko priežiūra, įkalinimas, liga, neįgalumas ir kt.) ar subjektyvių (ilgalaikis nedarbas, nenoras persikvalifikuoti ir pan.) priežasčių asmenų įdarbinimą, taip pat darbo vietų išlaikymą (pvz., gresiant įmonės reorganizacijai, bankrotui ir pan.), įskaitant ir darbuotojų perėjimą į kitą darbą. Todėl ES narės išsikėlė sau iššūkį: „Europa turi išryškinti teigiamas konkurencijos, darbo ir socialinės apsaugos priklausomybę“. Lankstumo ir užimtumo saugumo garantijoms, iškėlusios po Europos integracijos dešimtmečio, būdinga pagrindinė „neigiamos integracijos“, t. y. priemonių, kuriomis siekiama panaikinti teisinį reguliavimą ir nacionalinio lygmens kliūtis „keturioms laisvėms“ (laisvam kapitalo, prekių, paslaugų ir žmonių judėjimui). Norima skatinti konkurenciją, ir „pozityvios integracijos“, t. y. bendrą Europos politiką formuojančių sąlygų, kuriomis veikia rinkos ir skatina socialinę apsaugą bei lygybę (Keune, 2007). Tačiau lankstumo ir saugumo garantijos nėra orientuotos į vieną darbo rinkos modelį ar vieną politikos strategiją.

Todėl lankstumo ir užimtumo garantijų strategiją reikia nuosekliai derinti su bedarbio išmokų sistema. Praktiškai įrodyta, kad darbuotojai jaučiasi geriau apsaugoti, kai yra teikiamos pakankamos bedarbio išmokos, o ne kai užtikrinama griežta apsauga nuo atleidimo iš darbo. Darbuotojų saugumo jausmas padidėja ir dėl aktyvios darbo rinkos politikos.

Apie neišvengiamus pasikeitimus darbo rinkoje ir versle, kilusius dėl pasaulinės globalizacijos ir informacinių technologijų industrializacijos spartos, pradėta kalbėti dar 2004 m. Europos Komisijos Užimtumo generalinio direktorato teminiame seminare „Gerinant darbuotojų ir įmonių galimybes prisitaikyti“. Nors Komisija mano, kad restruktūrizavimas turi daug teigiamų aspektų, ji pripažįsta, kad gali kilti daugybė neigiamų pasekmių darbuotojams, dalyvaujantiems vietos ir regionų ekonomikoje (Europos Komisija, 2005). Todėl numatomos užimtumo politikos kryptys turėtų mažinti restruktūrizavimo socialines sąnaudas ir palengvinti ieškoti alternatyvių užimtumo šaltinių ir pajamų.

Paklausus respondentų apie jų galimybes rasti naują darbą, jeigu jie būtų atleisti, įvairiose Europos šalyse gauti labai skirtingi atsakymai. Pavyzdžiui, Prancūzijoje, kur veikia griežti užimtumo apsaugos teisės aktai, darbuotojai nurodė, jog jų galimybės yra labai mažos, o Danijoje, kur užimtumo apsaugos teisės aktai yra švelnesni, darbuotojai sako turį daug galimybių. Tai parodo, kad geros bedarbio išmokos, veiksminga aktyvi darbo rinkos politika ir dinamiškos darbo rinkos didina žmonių saugumo jausmą.

2.2. Lankstisaugos principų įgyvendinimo ES strateginės kryptys

Pirmame skyriuje buvo pateikti keturi lankstisaugos bendrieji principai: lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos; Visapusiška mokymosi visą gyvenimą strategija; Veiksminga aktyvi darbo rinkos politika; Šiuolaikiška socialinės apsaugos sistemos. Šiuos principus plačiau aptarsiu, kaip lankstisaugos garantijų įgyvendinimo planą. Lankstisaugos įgyvendinimo planas bus aptariamas kaip ir kokių atveju gali būti tam tikri sprendimo variantai vienu ar kitu aspektu.

1 planas: siekti vienodų sutarčių sąlygų.

Šiuo atveju neterminuotos darbo sutartys yra pagrindinė priemonė tose šalyse, kuriose reikalinga užtikrinti apsaugą reglamentuotais darbo įstatymais ir kolektyvinėmis sutartimis. Norint mokytis vis dažniau susiduriama su socialinės apsaugos nuostatų taikymo specifiką ar dirbama pagal neterminuotą darbo sutartį. Todėl norint padidinti darbo rinkos lankstumą vis dažniau yra sudaromos: terminuotos darbo sutartis, darbo pagal iškvietimą sutartys, sutartys per agentūrą ir kt. Be to įsidarbinant pagal neterminuotą darbo sutartį jiems ilgą laiką atnaujinamos terminuotos darbo sutartys. Tokiu atveju tokios darbo sutartys darbuotojui tampa spąstai, o ne atspirties taškas.

Dauguma šalių saugumas dažniau yra pagrįstas darbo vietų apsauga, o ne socialinėmis išmokomis, todėl bedarbio išmokos gana mažos. Kad bedarbiai galėtų pasinaudoti patikima, aktyvia darbo rinkos politika, būtina institucinių lygmeniu stiprinti valstybines užimtumo tarnybas.

Sukūrus veiksmingą pagrindą darbuotojai turėtų galimybę patekti į darbo rinką, tobulėti ir sėkmingai siekti aukštesnių pareigų.

Sutarčių sąlygos: šiuo planu būtų siekiama pagerinti darbuotojų, dirbančių pagal terminuotas darbo sutartis, sutartis pagal agentūra, darbo pagal iškvietimą ir kt. Darbuotojams būtų užtikrinama tinkama apsauga, vienodas atlygis, minimalus darbo valandų skaičius. Be to asmenims turėtų būti taikoma pagal svarbumą įdarbinimo sąlygas, pvz.: dalyvavimas darbo pensijų fonduose ir teisė į mokymą.

Pagal šiuos pavyzdžius, darbdavys įdarbina darbuotojus pagal neterminuotas sutartis. Tokios sąlygos ypatingai turėtų galioti agentūrose, kuriose įdarbinama terminuota sutartimi po to perrašoma į kitą. Neterminuota darbo sutartimi darbuotojas gauna stipresnę darbo vietą. Tokiu atveju daroma pažanga siekiant geresnių sutarties sąlygų, tai sumažėja pavojus dirbti pagal sutartis, kuriose numatyta apsauga yra mažesnė.

Taip pat turėtų būti numatyta, dėl atleidimo iš darbo dėl ekonominių priežasčių, tokiu atveju sumažėtų biurokratijos ir trumpinama procedūros trukmė ir pats procesas taptų patikimesnis.

Mokymasis visą gyvenimą. Šį aspektą darbdaviai ir valdžios institucijos turėtų spręsti kartu, kad pagerintų ypatingai laikinų darbuotojų mokymosi galimybes. Laikinieji darbuotojai neturi jokių galimybių mokytis, nes darbdavys nėra tikras, kiek ilgai laikys darbuotoją, tai iškeliamas klausimas kam investuoti į darbuotoją, kuris neatsiperka? Tačiau siekiant visiems lygiai užtikrinti teises, turėtų būti užtikrinamas saugumas. Darbuotojui užtikrinti galimybę mokytis turi įsteigtas mokymo fondas ar mokymo institucija. Tuo tarpu darbdaviai būtų skatinami, jog išleistų darbuotojus mokytis, jog įmonė gautų skatinimo priemones, žinoma, įskaitant ir finansinę pagalbą ar net mokesčių lengvatą.

Aktyvi darbo rinkos politika. Šiuo atveju valstybių užimtumo tarnybų darbas turėtų prasidėti nuo darbo gerinimo ypatingai personalo ir jo įgūdžių tobulinimo. Tuomet vykdant aktyvią darbo rinkos politiką būtų remiami ne tik ilgalaikiai bedarbiai, bet ir tie , kurie dažnai neturi darbo, tačiau aišku, jog tai netaptų darbo nesieškojimo priežastimi.

Socialinės apsaugos sistemos. Ši apsaugos sistema daugiau orientuota į laikinuosius darbuotojus, jog jie turėtų savo teises pereinant dirbti į kitą bendrovę arba sektorių. Toks perėjimas būtų taip pertvarkomas, jog trumpesniu nedarbo laikotarpiu būtų mokamos didesnės išmokos. Žinoma, kad institucijos dirbančios savo darbą suteikę socialinę apsaugą, tačiau reikia didinti ir pačių žmonių judrumą ieškantis darbo.

Finansavimas. Pirmiausia reikia mažinti ir laikui bėgant iš viso panaikinti rinkos susiskaidymą. Įgyvendinimas mokymasis visą gyvenimą strategiją ir aktyvią darbo rinkos politiką

numatytos priemonės yra itin svarbios, bet jų poveikis bus pastebimas, tik vėliau. Be to norint įgyvendinti šias priemones reikės ne tik viešojo ir privačiojo sektoriaus investicijų.

Toks planas labai aktualus šalims toms, kuriose pagrindinės problemos susijusios su darbo rinkos susiskaldymu t. y. į „saviškius“ ir „pašaliečius“. Šiuo planu yra siekiama užtikrinti visiems vienodas lankstumo ir užimtumo sąlygas. Ypatingai atvykusiems asmenims būtų suteikiama galimybė įsidarbinti ir sudaryti palankesnes darbo sutarčių sąlygas.

2 planas: sukurti lankstumo ir užimtumo garantijas įmonėje ir suteikti saugumą pereinamuoju laikotarpiu.

Šiame plane apžvelgiamose šalyse dominuoja didelės įmonės, kuriose yra aukšto lygio darbų vietų apsauga. Darbuotojai prisirišę prie savo darbo vietų, todėl darbo rinkos dinamiškumas yra mažas. Tokiose šalyse socialinės apsaugos sistemos dažniausiai yra gerai išplėtos, o išmokos pakankamos. Tačiau aktyviai darbo rinkos politikai išlaidos yra gerokai didesnės nei anksčiau, tačiau programos ne visada tinkamai įgyvendinamos, nes didžiausias prioritetas suteikti darbo vietą ilgalaikiams bedarbiams. Tinkamas rodiklis visuomenei būtų naudinga, jeigu darbuotojai keistų įmones, nes pereinamuoju laikotarpiu gaunamos pajamos būtų pakankamai didelės. Tačiau tokiu atveju darbuotojai galėtų rasti ir geresnių darbo vietų su perspektyva, kurios jam būtų realios ir jie būtų linkę rizikuoti.

Sutarčių sąlygos. Sutarčių sąlygos turėtų atitikti tokius reikalavimus: a) prevencinio metodo taikymą, t. y. nuolatinės investicijos į mokymąsi visą gyvenimą, lankstesnis darbo laikas ir susitarimai derinti darbą su šeimyninių pareigų atlikimu; b) išankstinė intervencija, t. y. darbo paieška nėra atidėliojama iki to laiko, kai darbuotojas bus atleistas, bet prasideda tuoju pat, kai tampa aišku, jog tai greičiausiai įvyks; c) bendri visų susijusių šalių veiksmai. Darbdaviai, socialiniai partneriai, valstybinės užimtumo tarnybos ir laikinojo darbo agentūros veiktų išvien, jog būtų suteikta pagalba įsidarbinti kitoje darbo vietoje ir apsaugotų atleidžiamus darbuotojus nuo pavojaus tapti (ilgalaikiais) bedarbiais. Įvykdžius šias sąlygas atleidimo iš darbo procedūros taptų gerokai paprastesnės, tam reikėtų mažiau išlaidų ir laiko.

Mokymasis visą gyvenimą. Įmonės turėtų investuoti į mokymąsi visą gyvenimą ir taip pat darbo jėgos užimtumo gerinimą. Žinoma, tai būtų daroma atsižvelgiant į įmonių įvairovę ir jų dydį. Kiekvienas darbuotojas pagal įgūdžių programą turėtų galimybę pasinaudoti jam priskirta asmenine mokymosi ir karjeros programą. Tokios programos būtų laikomos darbo sutarties dalimi tuo pačiu įsipareigotų abi šalys, todėl darbuotojas turėtų stengtis įvykdyti nustatytus įgūdžių reikalavimus.

Aktyvi darbo rinkos politika. Kaip anksčiau minėta valstybės užimtumo tarnyba turėtų padėti sėkmingai keisti darbo vietas. Taip pat, daugiausia dėmesio skirtų ilgalaikiams bedarbiams. Bedarbiams būtų parengtos programos, kurios labiau atitiktų darbo rinkoje vyraujančią paklausą ir būtų pritaikytos atskiriems darbo ieškotojams.

Socialinės apsaugos sistemos. Teisinga išmokų mokėjimo sistema ir veiksminga darbo ieškotojų priežiūra jiems ieškant darbo. Nors išmokos yra pakankamo dydžio, tačiau rekomenduojama padidinti nedarbo laikotarpio pradžioje siekiant pagerinti darbuotojų padėtį pereinamuoju laikotarpiu.

Finansavimas. Plėtojant lankstumo ir užimtumo garantijas ir saugumą pereinamuoju laikotarpiu pačioje įmonėje, pirmenybė būtų teikiama įmonių parengtoms priemonėms bei investicijoms. Patobulinus aktyvią darbo rinkos politiką reikia veiksmingiau leisti lėšas, kad išlaidų nebūtų daugiau.

Šis planas ypatingai aktualus, tose srityse kur darbo jėga yra palyginti nedidelė. Tačiau pasirinkus šį planą padidėtų investicijos į užimtumo gerinimą. Įmonių darbuotojai galėtų nuolatos tobulinti savo gebėjimus ir būtų pasirengę bet kokiems darbo permainoms. Darbas ir darbdavys būtų akcentuojami daug platesne prasme, nes tam tikrų sistemų pagalba leistų saugiai ir sėkmingai keisti darbo vietą tuo atveju, jei bendrovė būtų pertvarkoma ar atleidžiami darbuotojai.

3 planas: gerinti darbo jėgos įgūdžius ir galimybes.

Paprastai tokiose šalyse nedarbo lygis yra labai aukštas. Todėl reikia didinti darbuotojų galimybes siekti aukštesnių pareigų. Sutarčių sąlygos dažniausiai būna lanksčios, tačiau tam tikrais atvejais labiau yra pažeidžiamos darbo rinkos asmenų grupės, kurioms reikės užtikrinti didesnę apsaugą. Įgūdžių ir galimybių stoka gali nulemti darbo vietų ir darbo rinkoje pasiektus rezultatus. Ypatingai jausti gali tam tikrose grupėse kaip, kad moterų, vienišų mamų, migrantų, neįgaliųjų, jaunimo ir vyresnio amžiaus darbuotojų gretos. Todėl gali padidėti asmenų gaunančių išmokas skaičius, o tai lemtų skurdo padidėjimą.

Sutarčių sąlygos. Darbdaviai turėtų suteikti galimybę įsidarbinti žemos kvalifikacijos darbuotojams, kad vėliau įgavę įgūdžių taptų konkurencingesni.

Mokymasis visą gyvenimą. Svarbiausias dalykas, kurį reikėtų mažinti, tai anksti paliekančių asmenų mokyklą skaičių ir gerinti mokyklą baigusių asmenų bendrą kvalifikaciją. Tokiu būdu bus išsprendžiama suaugusių neraštingumas. Mokymas būtų orientuotas į žemos kvalifikacijos asmenis. Todėl tokioje mokymo sistemoje galima derinti darbą, mokymąsi ir judumą. Toks mokymasis būtų pripažintas ir užtikrinama galimybė lengvai patekti į kalbų ar kompiuterių kursus. Kiekviena įmonė turėtų parengti specialų ugdymo planą, kuris suteiks visam personalui teisę mokytis. Valdžios organas turėtų skatinti tokių įmonių iniciatyvą suteikdami lengvatų kaip pvz., mokesčių lengvatos ar kt. priemonės.

Darbo rinkos politika. Darbuotojai yra dviejų tipų: pirmi - kvalifikaciją turintys ir antri – jos neturintys. Šios dvi kategorijos turėtų būti atskirtos, nuo tų kurių įgūdžiai reikalauja gerinimo. Darbuotojams, kurių kvalifikacija yra pakankama būtų galima suteikti paramą individualiai darbo

paieškai. O, tų darbuotojų kurių kompetencijos yra žemos reikia suteikti tinkamą mokymą ir padėti pasiekti aukštesnių pareigų.

Socialinės apsaugos sistema. Socialinėje sistemoje turėtų būti numatyta skatinamoji priemonė žemos kvalifikacijos darbuotojams. Išmokos skiriamos tokio dydžio, jog apsimokėtų ieškotis darbo, o ne priešingai. Tokiu atveju mažiau kiltų problemų dėl dirbančių už mažą atlygį.

Finansavimas. Mokymą darbo vietoje gerinimui reikėtų privačių lėšų, kurios taip pat būtų remiamos viešojo sektoriaus skatinamosios priemonės. Reikia vykdyti aktyvesnę darbo rinkos politiką, jog įdarbinant žemos kvalifikacijos darbuotoją darbdaviui taptų patrauklesnis.

Šis planas toms šalims, kuriose pagrindinė problema – gyventojų įgūdžių stoka ir nepakankamos galimybės. Žemos kvalifikacijos asmenys gerintų savo įgūdžius, kad galėtų įsitvirtinti darbo rinkoje

4 planas. Daugiau galimybių išmokyti gavėjams ir neoficialiems darbuotojams.

Nuo seno veikiančios pramoninės įmonės, kurios buvo priverstos atleisti dar daugiau darbuotojų. Likę bedarbiais darbuotojai gauna pašalpas, kurios apibūdinamos kaip išėjimo iš darbo rinkos pašalpa, o ne perėjimo į naują darbo vietą išmokos. Dabar rasti gera darbą yra labai menkos galimybės, nes investicijos į aktyvią darbo rinkos politiką yra mažos. Jeigu tinkamai būtų vykdoma veiksminga aktyvi darbo rinkos politika, pirmiausia reikia sustiprinti institucinį lygmenį. Naujų darbo vietų apsaugos lygis yra labai žemas, net senoms darbo vietoms taikomos priemonės yra net per griežtos. Todėl atsiranda lyčių užimtumo skirtumai. Jauniems žmonėms sunku prisitaikyti prie darbo rinkos reikalavimų, nes jie neturi darbo patirties. Todėl reikia suteikti naujų galimybių bedarbiams, jog pagaliau susirastų oficialų darbą, kuris neštų ne, tik valstybei, bet ir pačiai visuomenei naudą.

Sutarčių sąlygos. Darbuotojams, kurie dirba pagal terminuotas darbo sutartis, naujame sektoriuje turėtų būti suteikta papildoma apsauga. O, darbuotojai, kurie turi neterminuotas darbo sutartis gautų naudos iš padidėjusių investicijų į jų mokymą, jeigu vyksta atleidimo procesas turėtų imtis išankstinių veiksmų. Jeigu šių sąlygų būtų laikomasi, tai sumažėtų būtinybę taikyti griežtas taisykles dėl atleidimo iš darbo, dėl susiklosčiusių ekonominių priežasčių.

Mokymasis visą gyvenimą. Mokslo sistema glaudžiai turi bendradarbiauti su darbo rinka. Įmonės būtų skatinamos, jog investuotų į mokymąsi visą gyvenimą. Darbdavių investavimas į savo darbuotojus būtų pagrindinė darbo sutarties klausimas. Tačiau norint įgyvendinti mokymąsi visą gyvenimą turi atsirasti glaudus bendradarbiavimas valdžios institucijų su privačiomis įmonėmis. Todėl, kad šios dvi įstaigos ekonomiškai dirbtų būtina sustiprinti išteklių paskirstymą ir švietimo rezultatų tarpusio ryšį.

Aktyvi darbo rinkos politika. Vykdam aktyvią darbo rinkos politiką dėmesys skiriamas bedarbiams, neįgaliems darbuotojams ir tiems, kuriems gresia atleidimas. Tokią pagalbą būtų

orientuota į konkretų asmenį, jam būtų parengta tam tikra programa, kuria jis atitiktų darbo rinkai. Reikia įsteigti betarpiška viešojo ir privataus sektoriaus partnerystę. Šios partnerystės dėka būtų darbo rinkos politika daug veiksmingesnė.

Socialinė apsauga. Darbuotojams bedarbio statuso metu išmokų dydis turėtų būti adekvatus, jog bedarbiai nedirbtų neoficialių darbų. Be to reikėtų tobulinti priemones, kurios skatintų dirbti, o ne atvirksčiai. Darbdaviai sukurtų naujų darbo vietų, o jas užimtų galintys dirbti asmenys. Darbdaviams sudaromos palengvintos sąlygos, dėl neįgaliųjų integracijos į darbo rinką.

Finansavimas. Neoficialius darbus tektų integruoti į oficialią sistemą. Tai padėtų sunaudoti mažiau lėšų į valstybės užimtumo politiką ir tuo pačiu būtų gerinama socialinė apsauga. Žinoma, skatinti mokymąsi visą gyvenimą reiktų bendrų valdžios ir privačių lėšų.

Toks planas aktualus, šalims, kurių ekonomika neseniai buvo iš esmės pertvarkyta. Todėl atsirado daug ilgalaikių išmokų gaunančių bedarbių. Tokie bedarbiai turi mažai galimybių sugrįžti į darbo rinką. Šis planas bus naudingas išmokų gavėjams jiems bus palengvinta susirasti oficialų darbą.

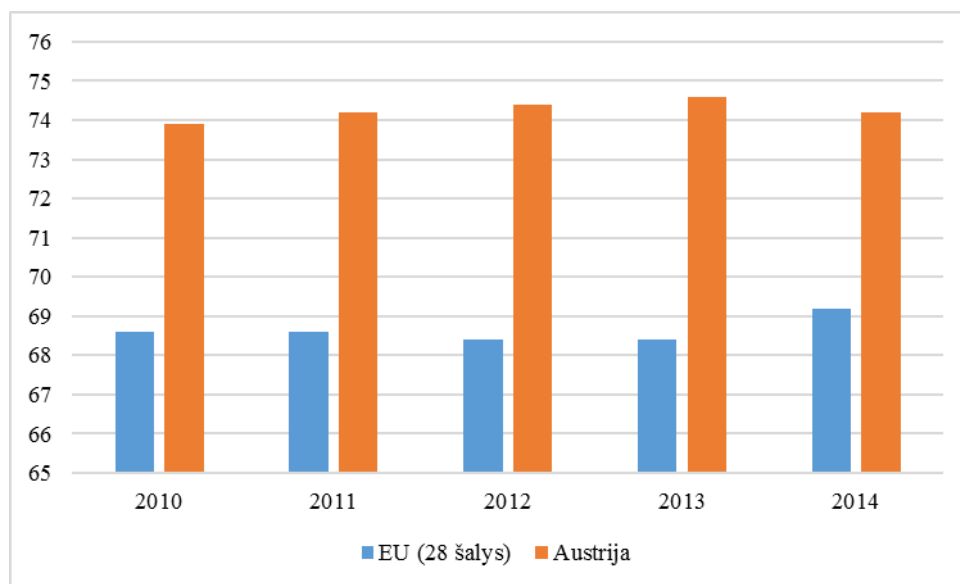
Galima daryti išvada, jog iš pateiktų keturių lankstisaugos įgyvendinamų principų yra pritaikoma kiekvienai valstybei tinkamiausia. Nes kiekvienas planas sudarytas pagal: sutarčių sąlygas, mokymąsi visą gyvenimą, aktyvios darbo rinkos politiką, socialinę apsaugą ir finansavimą. Iš šių penkių sudedamųjų aspektų yra konkrečiai taikomi principai, kurie tam tikrose valstybėse pasiteisino pagal veiklos planus.

2.3. Lankstisaugos principų taikymo ES šalyse narėse gerosios praktikos pavyzdžiai

Kadangi buvo aptariama lankstisaugos principų įgyvendinimo planai, todėl bus išanalizuojama, kaip buvo panaudota konkrečioje šalyje pagal lankstumo ir užimtumo garantijas. Pagal šias garantijas buvo naudojama integruoto metodo, kuris taikytas bent keliose iš keturių lankstumo ir užimtumo garantijų komponentų sričių. Lankstumo ir užimtumo taikymo šalių praktika pasiteisino: Austrijoje – išeitinių išmokų sistema, Danijoje- „auksinio trikampio“ modelis, Nyderlanduose – laikinojo nedarbo mažinimas, Ispanijoje – terminuotų sutarčių mažinimas ir Airijoje – socialinių partnerių sudarymas.

Austrijos išeitinių išmokų sistema. Austrijoje gana didelis darbo rinkos lankstumas derinamas su vidutinio dydžio socialinėmis išmokomis. Tuo pačiu metu vykdoma veiksminga aktyvi darbo rinkos politika ir vyrauja didelis pasitikėjimas socialiniais partneriais. Austrijos darbo įstatymuose nustatytas darbo vietų apsaugos lygis yra gana žemas, nors statistiniai duomenys rodo vidutinį rodiklį. Skirtumai yra susiję su procedūriniais aspektais, dėl kurių atleidimo iš darbo tvarka yra gana paprasta. Pagal Eurostat statistinius duomenis darbdaviams gana retai tenka sudaryti

terminuotas darbo sutartis, kurių dalis nesiekia vidurkio (2014 m. 9 %, palyginti su 14,4 % ES vidurkiu).

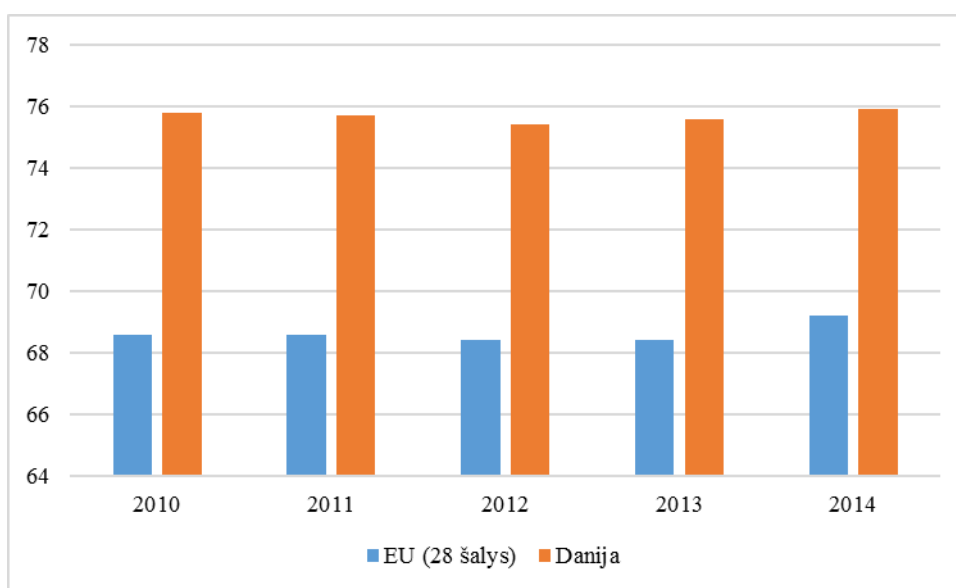


7 pav. Bendras užimtumo lygis Austrijoje, proc. Šaltinis: Eurostat.

Pagal Eurostat 2015 m. duomenis nedarbo lygis yra žemiausias Europoje (4,8 %). Ilgalaikio nedarbo lygis – 1,3 %. Užimtumo lygis (7 pav.) atitinka „Europa 2020“ tikslą (iš viso – 74,2 %, moterų – 63,5 %). Dalyvavimo mokymosi visą gyvenimą programoje lygis viršija ES iškeltą tikslą ir yra 12,9 % (2010 m.). Skurdo rizikos lygis yra žemas (12 %). Tokiomis aplinkybėmis įgyvendinta viena labai svarbi naujovė – įsigaliojo nauja išeitinių išmokų sistema. Taikant seną sistemą išeitinių išmokų mokėjimas atleidžiamiesiems darbuotojams priklausė nuo jų darbo santykių trukmės. Tai reiškė, kad darbuotojai, perėję dirbti į kitą darbo vietą, prarastų savo įgytas teises. Taikant naują sistemą darbdavys įpareigojamas kas mėnesį pervesti į asmeninę darbuotojo sąskaitą nustatytą sumą. Jeigu darbuotojai atleidžiami iš darbo, jie gali pasinaudoti šios sąskaitos lėšomis. Taikant naują sistemą pašalinamas neigiamas judumo poveikis ir užtikrinamos darbuotojų teisės jiems patiems nutraukus darbo santykius. Be to, darbo organizacijų (*Arbeitsstiftungen*) veikla – itin sėkmingo permainų pasekmių sušvelninimo pavyzdys. Jos veikia kaip tarpininkaujančios agentūros, remiančios perėjimą iš vienos darbo vietos į kitą grėšiant masiniam atleidimui iš darbo, imdamosi išankstinių veiksmų ir sutelkdamos visas viešojo ir privačiojo sektoriaus suinteresuotąsias šalis bendrai veiklai.

Danijos auksinis trikampis. Danijos darbo rinkos pavyzdys rodo, kaip galima sėkmingai derinti lankstumo ir užimtumo garantijas taikant lanksčius darbo įstatymus ir suteikiant palyginti mažą darbo vietų apsaugą, dedant dideles pastangas, kad būtų skatinama mokytis visą gyvenimą ir užtikrinama aktyvi darbo rinkos politika bei stiprios socialinės apsaugos sistemos. Pradžia – 1899 m. „Rugsėjo susitarimas“, kurį rengiant buvo deramasi dėl teisės įdarbinti ir atleisti bei valstybinių

išmokų užimtumui skatinti sistemos gerinimo. XX a. septintajame dešimtmetyje, įsteigus Valstybinę užimtumo tarnybą, valstybė prisiėmė atsakomybę dėl daugumos nedarbo rizikos veiksnių. XX a. devintojo dešimtmečio pabaigoje ir dešimtojo dešimtmečio pradžioje buvo pradėta vykdyti aktyvią darbo rinkos politiką, kuria siekta skatinti bedarbius ieškoti darbo bei priimti darbo pasiūlymus ir kelti savo kvalifikaciją. Įgūdžių tobulinimas buvo remiamas taikant darbuotojų rotacijos sistemą, suteikiančią darbuotojams galimybę mokytis juos laikinai pakeičiant bedarbiais. Visi šie elementai priklauso vadinamajam auksiniam trikampiui, kurį sudaro lanksčios sutarčių sąlygos, stiprios socialinės apsaugos bei socialinio aprūpinimo sistemos, plataus masto aktyvi darbo



8 pav. Bendras užimtumo lygis Danijoje, proc. Šaltinis: Eurostat

rinkos politika. Danijoje yra itin aukštas (8 pav.) užimtumo lygis (2014 m. buvo 75,9 %), labai žemas nedarbo lygis (3,9 %), jaunimo nedarbo lygis – 7,7 %, ilgalaikio nedarbo – 0,8 %; be to, šioje šalyje yra didelė darbuotojų kaita (vienas ketvirtadalis darbuotojų pas tą patį darbdavį yra dirbę trumpiau nei vienerius metus), aktyviai mokomasi visą gyvenimą (27,4 %), skurdo rizikos lygis yra žemas (12 %), o apskritai piliečiai jaučiasi gerai apsaugoti.

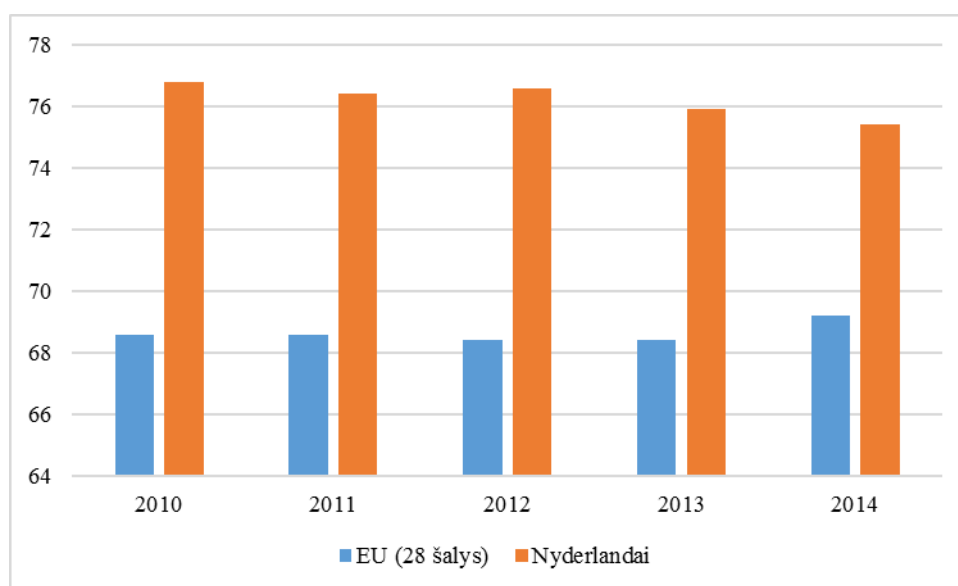
Laikinis darbas Nyderlanduose. Olandijoje 1982 m. rengiant „Vasenaro“ susitarimą, kuris paskatino plėsti darbo ne visą darbo dieną sistemą sudarant kolektyvines sutartis, buvo deramasi dėl nuosaikaus darbo užmokesčio ir užimtumo. Darbo ne visą darbo dieną sutartys dažniausiai yra neterminuotos, todėl jų nereikėtų painioti su „nesaugiu užimtumu“. Dauguma ne visą darbo dieną dirbančių asmenų, kurių didžioji dalis – moterys, taip dirba savo noru. Dešimtajame dešimtmetyje vis didesnę problemą kėlė tai, kad darbo rinka buvo gana nelanksti, bet valdžios institucijos negalėjo susitarti dėl darbo įstatymų atnaujinimo. Darbo organizacijai priklausantys socialiniai partneriai galiausiai buvo paraginti priimti bendrą susitarimą. Pagrindinis

susitarimo tikslas – gerinti pagal laikinąsias sutartis dirbančių darbuotojų padėtį, taip mažinti nesaugumą, tačiau išsaugoti lankstumą. Jį sudarė pagrindiniai elementai:

1) riboti viena po kitos sudaromų terminuotų darbo sutarčių skaičių iki trijų (kita darbo sutartis turi būti neterminuota);

2) pašalinti kliūtis, su kuriomis susiduria laikinojo darbo agentūros;

3) terminuotas darbo sutartis ir laikinojo darbo per agentūras sutartis pripažinti darbo kodekse ir nustatyti minimalią apsaugą bei užmokestį. Laikiniesiems per agentūrą įdarbintiems darbuotojams būtų taikoma kolektyvinė sutartis, užtikrinanti darbo užmokestį, mokymą ir papildomą pensiją. Susitarimas buvo įtrauktas į teisės aktus.



9 pav. Bendras užimtumo lygis Nyderlanduose, proc. Šaltinis: Eurostat

Lankstumo ir užimtumo garantijų aktas įsigaliojo 1999 m. sausio 1 d. Dešimtajame dešimtmetyje Nyderlanduose itin sumažėjo nedarbo lygis ir buvo sukurta daug naujų darbo vietų. Bendras užimtumo lygis (9 pav.) yra aukštas (2014 m. 75,8 %), moterų – taip pat (72,7 %). Užimtumas vertinant visos darbo dienos ekvivalentais yra mažesnis dėl aukšto darbo ne visą darbo dieną lygio. Pagal Eurostat pateikiamus rodiklius nedarbo lygis yra žemas (3,9 %), taip pat jaunimo (6,6 %) ir ilgalaikio nedarbo (1,7 %). Visą gyvenimą mokosi pakankamai daug žmonių (15,9 %). Skurdo rizikos lygis yra palyginti žemas (11 %).

Terminuotų darbo sutarčių skaičiaus mažinimas Ispanijoje. Ispanijoje vis dar sudaroma daug terminuotų darbo sutarčių (apie 34 % visų darbo sutarčių)². 2006 m. gegužės mėn. socialiniai partneriai pasirašė vyriausybės remiamą plataus masto susitarimą, galiosiantį iki 2007 m. pabaigos, kuriuo ribojama galimybė pernelyg dažnai sudaryti terminuotas darbo sutartis ir supaprastinami darbdaviams keliami reikalavimai. Visi darbuotojai, sudarę dvi arba daugiau

² Eurostat rodikliai pagal EBPO EPL

terminuotų darbo sutarčių su viena bendrove ir išstarnavę eidami tas pačias pareigas daugiau nei 24 mėnesius 30 mėnesių laikotarpiu, savaime įgyja teisę sudaryti neterminuotą darbo sutartį; pagal šią sutartį privaloma išėtinė pašalpa sumažinama nuo 45 iki 33 per metus išdirbtų dienų užmokesčio.

Airijoje sudarytas socialinių partnerių susitarimas „Artėjant 2016 m.“ Pastaraisiais metais Airijos ekonomika ir darbo rinka sparčiai kito. Airija, kurioje anksčiau gyventa iš mažų pajamų ir kurioje ekonomikos augimas buvo lėtas, o nedarbo lygis aukštas, tapo sparčiai augančios ekonomikos šalimi, kurioje pajamos yra didelės, o nedarbo lygis žemas. Airijos darbo rinka yra lanksti ir vis daugiau investuojama į aktyvią darbo rinkos politiką (0,75 % BVP, palyginti su 0,5 % ES vidurkiu). Žemas vyresnio amžiaus darbuotojų išsilavinimo lygis (41,7 % 45–54 m. asmenų dažnai turi žemesnį nei vidurinis išsilavinimą) rodo, kad anksčiau nepakankamai investuota į švietimą, bet jaunosios kartos atstovai yra išsilavinę labiau. Dalyvavimo mokymosi visą gyvenimą veikloje rezultatai dar nėra tokie geri kaip kitose šioje srityje pirmaujančiose ES šalyse ir atspindi sunkumus, kurių patiriama užtikrinant galimybes žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus darbuotojams. „Artėjant 2016 m.“ susitarime šios problemos sprendžiamos taikant visapuses priemones. Jame pripažįstama būtinybė aktyviau dalyvauti darbo rinkoje ir į ją integruotis, skatinti našumą daugiau dėmesio skiriant ilgalaikiams bedarbiams, darbo neturintiems jauniems žmonėms ir labiausiai nuo darbo rinkos nutolusiems asmenims. Be to, šiame susitarime pabrėžiama, kad pirmiausia kvalifikacija turi būti keliami darbo vietoje (įskaitant pagrindinius įgūdžius), o didžiausią dėmesį reikia skirti žemesnės kvalifikacijos ir pažeidžiamiems darbuotojams ir migrantams. Jame kalbama apie planus plėsti mokymą darbo vietoje ir skirti daugiau lėšų Pagrindinio lavinimo darbo vietoje fondui, kurio tikslas – kovoti su neraštingumo ir negebėjimo skaičiuoti problemomis.

Apibendrinant galima teigti, jog globalizacijos dėka ekonomikos augimo ir užimtumo kitimas priverčia įmones ir darbuotojus greitai reaguoti į pokyčius. Todėl būtina pritaikyti lankstesnę darbo rinką ir užimtumo garantijas, kurios patenkintų darbuotojų ir darbdavių poreikius. Tačiau, reikia nepamiršti, kad valstybės pačios įgyvendina joms tinkamus planus. Todėl, sėkminga šalių patirtis parodė, jog reikalingas visiškas socialinis pasitikėjimas, darbuotojų skatinamas mokytis, socialinių garantijų ir papildomos pensijos suteikimas. Šie atvejai parodė, jog galima tinkamai pritaikyti lankstisauogos principų planus.

3. LANKSTISAUGOS PRINCIPŲ TAIKYMO GALIMYBIŲ LIETUVOJE EMPIRINIS TYRIMAS

Šiame skyriuje aptariama „socialinio modelio“ įgyvendinimas Lietuvoje. Pateikiama empirinio tyrimo metodologija, atliekama statistinių duomenų analizė pagal keturis lankstisaugos principus.

Nors sutariama dėl lankstisaugos užimtumo politikos priemonių būtinumo, tačiau nesutariama dėl to, koku mastu jas reikėtų taikyti: kaip griežtai reguliuoti, kokią lankstumo ir saugumo proporciją užtikrinti ir kt. Aišku viena, kad visi keturi lankstisaugos elementai turi derėti tarpusavyje, t. y. valstybės pareiga užtikrinti lanksčias darbo sutarčių sąlygas, aktyvias darbo rinkos priemones, mokymosi visą gyvenimą strategiją ir šiuolaikinę socialinę apsaugos sistemą.

Abejonių dėl šio metodo taikymo kyla, nes politikos priemonės rengiamos ir įgyvendinamos nenuosekliai, dažnai jomis arba suteikiama daugiau lankstumo garantijų įmonėms, arba daugiau užimtumo saugumo garantijų darbuotojams, todėl tokios priemonės panaikina vienos kitų poveikį arba nedera tarpusavyje.

Martinaičio (2010) atliktame tyrime išvados lėmė, kad Lietuvoje darbuotojų ir darbdavių santykių reguliavimas yra santykinai griežtas, palyginti su kitomis išsivysčiusiomis šalimis: neterminuotas darbo sutartis turinčius darbuotojus gana sunku atleisti iš darbo, darbdavių galimybės įdarbinti laikinus (ir kitus „netipinius“) darbuotojus yra gana suvaržytos ir pan. Tačiau nepaisant, kad *de jure* darbo santykių reguliavimas Lietuvoje yra santykinai griežtas, darbo rinka *de facto* yra santykinai lanksti.

Nekrošiaus (2008) manymu, padidėjusiomis konkurencijos sąlygomis darbo įstatymai iškreipia pačią konkurenciją, trukdo plėtrą, visuomenės pažangą ir bendrą jos gerovės augimą. Griežti užimtumo apsaugos įstatymai labai padidina darbo išlaidas ir kartu padaro standartinį darbuotoją „brangesnį“ (Jarulaitis, 2008). Todėl atitinkamai valstybės ar regionai konkuruoja ne tik darbo jėga, pigesniais ekonominiais ištekliais, išplėtotą infrastruktūra, bet ir „pigese“ darbo teise.

Siekis sumažinti gamybos išlaidas ir greičiau reaguoti į konkurenciją verčia imtis ir nestandartinių darbo organizavimo formų, kurios užtikrins darbo jėgą už mažesnę darbo užmokestį, padės išvengti išeitinių išmokų atleidžiant iš darbo darbdavio iniciatyva mokėjimo, reikalaus mažiau taikyti saugumo taisyklių ir kt.

Tačiau lanksčios užimtumo formos nėra naujiena ES, nes, ETT prašymu, Komisija ir Europos socialiniai partneriai sėkmingai baigė derybas dėl susitarimo dirbant ne visą darbo laiką, terminuotų darbo sutarčių, tėvystės atostogų, autonominio susitarimo dėl nuotolinio darbo ir visą gyvenimą trunkančio mokymosi. Atitinkamai Europos darbo rinkose populiarėja terminuotos, laikinos, sezoninio darbo, darbo dirbant ne visą darbo laiką sutartys, darbas pagal iškvietimą, tele

darbas (nuotolinis), įdarbinimas per darbo agentūras ir pan. Tačiau, kaip jau pažymėjo ne vienas autorius (Nekrošius, Davulis, Petrylaitė ir Mačiulaitis, 2008.), būtina atkreipti dėmesį, kad neterminuotos sutartys yra ir bus bendriausia darbdavių ir darbuotojų darbo santykių forma, išskyrus ypatingus atvejus arba ypatingas aplinkybes, susijusias su objektyviomis priežastimis, pagrindžiančiomis terminuotos sutarties sudarymą, atitinkantį darbdavių ir darbuotojų interesus.

Reikia pasakyti, kad Lietuvos darbo įstatymai iš dalies leidžia susitarti ir dėl darbo ne visą darbo laiką, ir dėl terminuotų sutarčių, tačiau jos ribojamos tam tikram laikotarpiui ir esant tam tikroms sąlygoms, t. y. terminuotų sutarčių nesudarysi kada sumanęs, o tik darbams, kuriuose gali dirbti, jei tas darbas yra nenuolatinio pobūdžio. Teisinio reguliavimo trūkumų, susijusių su lanksčiomis darbo teisės normomis, yra. Todėl siūlymas sudaryti terminuotas darbo sutartis nuolatinio pobūdžio darbams turi būti pagrįstas tam tikra sąlyga, t. y. darbuotojų apsauga kai tam pačiam darbui priimamas tas pats asmuo vėl sudarant su juo terminuotą darbo sutartį. Sutinkant su Mačiulaičio (2010) pasiūlymu, būtina numatyti maksimaliai leistiną terminuotų darbo sutarčių pratęsimų tam pačiam darbui skaičių. Šiuo atveju saugiklis turėtų būti tokių sutarčių sudarymo tam pačiam darbui su tuo pačiu darbuotoju tam tikras skaičius, pavyzdžiui, trečią kartą su tuo pačiu darbuotoju sudarius terminuotą darbo sutartį ji turi tapti neterminuota (toks pavyzdys gali būti Mokslo ir studijų įstatymo 65 straipsnio 4 dalis³: „Su asmeniu, antrą kartą iš eilės laimėjusiu konkursą toms pačioms dėstytojo ar mokslo darbuotojo pareigoms eiti, sudaroma neterminuota darbo sutartis šioms pareigoms eiti, arba terminuotų darbo santykių tam pačiam darbui skaičius, pavyzdžiui, trečią kartą tam pačiam darbui / pareigoms priimamas dirbti darbuotojas laikomas dirbantis neterminuotai. Galimybės derinti karjerą ir šeimą dirbant dalį darbo dienos labai priklauso nuo galiojančių taisyklių, tai yra nuo to, ar darbas dalį dienos laikomas įprastu užimtumumu, ar toks užimtumas garantuoja visapusišką dalyvavimą socialinio draudimo sistemoje ir ar dirbant dalį dienos įmanoma keisti karjeros pobūdį. Darbas dalį dienos gali skatinti įmones geriau išnaudoti turimus žmogiškuosius išteklius, tačiau tai verčia tobulinti ir socialinės gerovės sistemą, kuria naudojasi dirbantieji ir jų šeimos. Mačiulaitis (2010), nagrinėdamas terminuotas darbo sutartis lankstisauogos aspektu, pabrėžė, kad liberaliai sudarant terminuotąsias darbo sutartis, neužtikrinant tinkamos darbuotojų darbo teisių apsaugos, darbuotojai gali būti diskriminuojami. Panašiai gali nutikti ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo ne visą darbo laiką sutartį.

Atitinkamai galima daryti išvadą, kad nustatant lankstumo ir saugumo santykį būtina laikytis kompleksiško, t. y. kol nebus sudarytas pakankamas socialinės apsaugos pagrindas, užtikrinantis socialinę gerovę darbuotojams „tarp darbų“, „stojantiems pirmą kartą į darbo rinką arba grįžusiems po ilgos pertraukos“, tol negali būti suteikiama lanksčių darbo santykių galimybė, o

³ Valstybės žinios. 2009, Nr. 54-2140

ne atvirksčiai, kaip dabar yra – pirma sudaromi lankstūs darbo santykiai, o tik paskui galvojama apie socialinės politikos reformą.

Darbdavys stengiasi į darbą priimti tinkamos kvalifikacijos ir atitinkamus gebėjimus bei patirtį turintį asmenį ir nenori turėti tokio darbuotojo parengimo išlaidų. Atitinkamai ir bendrieji lankstisauogos principai numato būtinybę palaikyti gabius vadovus, gerą darbo organizavimą ir nuolatinį įgūdžių tobulinimą. Davulio (2008) nuomone, kiekybinio požiūrio į darbuotoją („už kiek mažiausiai galima pasamdyti?“) jau ne visada pakanka. Atsiranda ir populiarėja kokybinis darbuotojo vertinimas, pagrįstas rūpesčiu išlaikyti įmonei pridėtinę vertę kuriantį darbuotoją, skatinti ir motyvuoti jį, sudaryti tobulėjimo ir savireguliacijos sąlygas, užtikrinti pasitenkinimą darbu ir statusu. Daugelis darbdavių supranta, kad jie suinteresuoti stabilius darbo santykius išlaikančiais darbuotojais, kurie lojalūs ir nuolat pasirengę persikvalifikuoti.

Kita vertus, lankstesnių darbo sąlygų gali pareikalauti patys darbuotojai, kurie vertina darbą ir globą (saugą). Dalį darbuotojų labiau motyvuoja ne atlyginimas už darbą, bet geresnės darbo sąlygos, galimybė daryti karjerą, mokytis ar suderinti darbą ir šeimos rūpesčius. Tokiems darbuotojams turi padėti ir valstybė, pavyzdžiui, leisti susitarti darbo santykių šalims dėl mokymosi / kvalifikacijos kėlimo, atostogų suteikimo ir jų apmokėjimo, numatant galimybę padengti dalį ar visas darbdavių patirtas išlaidas darbuotojų mokymams iš valstybės ir pan. Kad lankstisauoga veiktų Lietuvoje, reikalinga parengti profesinės karjeros siekimo metodiką, t. y. nuo mokyklos iki profesijos, nuo profesijos įsigijimo iki darbo vietos, persikvalifikavimas kitam darbui, iš darbo į pensiją. Tinkamos kvalifikacijos ir profesijos pasirinkimas – labai svarbus dalykas kintamoje darbo rinkoje. Tam turi būti atliekami išsamūs darbo rinkos poreikių tyrimai, kurių pagrindu būtų rengiamos mokymo ir persikvalifikavimo programos. Visa tai turi būti užtikrinta valstybės skatinamosiomis priemonėmis.

Įmonių reorganizavimas Lietuvoje sudėtingas procesas dėl teisinių santykių dvilypumo: taikomos darbo ir civilinės teisės normos. Dažniausiai reorganizuoti įmonę imasi tie darbdaviai, kurie orientuoti į verslo permainas, siekiant prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių ir išlikti konkurencinėje kovoje. Tokios permainos turi įtakos ir darbuotojų užimtumui. Dirbti lieka tik permainų nebijantys ir pasirengę persikvalifikuoti darbuotojai. Valstybė turėtų skatinti tokius darbdavius, kurie, iškilus įmonės finansiniams sunkumams, t. y. pradinėje nemokumo stadijoje, kol dar nepaskelbtas įmonės bankrotas arba paskelbus įmonės bankrotą be įmonės likvidavimo procedūros, stengiasi išlaikyti įmonę ir darbuotojus. Valstybei reikia imtis ne tik tokių įmonių darbuotojų reikalingo perkvalifikavimo, bet ir palankios verslui aplinkos sukūrimo iniciatyvos, pavyzdžiui, siūlydama dalines dotacijas ar kitas aktyvias darbo rinkos priemones, taip pat atleidžiant nuo visų ar dalies mokesčių arba atidedant jų mokėjimą tam tikram laikui, nurašant skolas, jei tokia įmonė atsigautų po finansinių sunkumų ir būtų sąžininga, pavyzdžiui, trejus metus.

3.1. „Socialinio modelio“ įgyvendinimas Lietuvoje

Darbo santykius Lietuvoje reglamentuojantis pagrindinis teisės aktas – Darbo kodeksas – iš esmės nesikeitė jau daugiau nei dešimtmetį. Keičiantis ekonominei situacijai ir darbuotojų bei darbdavių poreikiams, išliekant aukštam šešėlinės ekonomikos lygiui ir augant tarptautinei konkurencijai dėl talentų ir investicijų, kyla poreikis prie besikeičiančios ekonominės tikrovės pritaikyti ir Lietuvos Respublikos darbo teisės normas.

Šiuo tikslu 2015 m. pavasarį Vyriausybei buvo pateiktas „socialinis modelis“ – teisės aktų paketas numatantis esminius pokyčius darbo santykių reglamentavime bei socialinio draudimo ir užimtumo politikoje. Šiuo paketu Lietuvoje siekiama plačiu mastu įgyvendinti „lankstisaugos“ (angl. *flexicurity*) modelį, kurio esmė – lankstūs darbo santykiai, santykinai dosni nedarbo draudimo sistema bei efektyvus aktyvių darbo rinkos priemonių įgyvendinimas, sinergiškai kuriantys ekonomikos augimui palankią aplinką, bet tuo pačiu užtikrinantys darbuotojų gerovę. Teisės aktus rengė mokslininkų grupė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu, o 2015 m. birželio mėnesį jie buvo pateikti Seimui svarstyti.

Lietuvoje darbo santykių reglamentavimas ilgą laiką iš esmės nesikeitė. Nuo 2002 m. patvirtintas LR Darbo kodeksas įtvirtino pagrindinius darbo santykių reglamentavimo principus, o nuo tada ne kartą bandyta jį modernizuoti. Šiuo tikslu pasiūlymus yra teikusios įvairios socialinių partnerių grupės ir institucijos, pokyčių svarba įvardinta ir 2014 m. Vyriausybės prioritetuose. Europos industrinių santykių stebėsenos ataskaitoje teigiama: „kad nors Lietuvoje buvo įgyvendinti tam tikri „lankstisaugos“ (angl. *flexicurity*) principai, tačiau trūksta plačių reformų, skirtų darbo santykių subalansavimui“. Pavyzdžiui, Lietuvoje griežtai apribota savaitės darbo trukmė ir viršvalandžiai, numatytos griežtos darbo sutarčių nutraukimo sąlygos ir kt. Vienodos nuostatos galioja ir darbininkams, ir aukštos kvalifikacijos specialistams. ES Taryba, reaguodama į aukštą nedarbo lygį Lietuvoje, rekomendavo „identifikuoti nereikalingus apribojimus ir administracines kliūtis, trukdančias nustatyti lanksčias sutarčių sąlygas, atleidimo nuostatas ir lanksčią darbo laiko tvarką“⁴. Nors pagrindinės problemos jau nustatytos ir laukia sprendimų, jie vis dar neįgyvendinti. Vis dėlto, 2015 m. pavasarį buvo inicijuoti reikšmingi pokyčiai šioje srityje. Kylanti tarptautinė konkurencija, lėtai mažėjanti šešėlinė ekonomika ir darbuotojų ir darbdavių nepasitenkinimas esamais teisės aktais lėmė, kad šį pavasarį Vyriausybei buvo pateiktas teisės aktų paketas, iš esmės keičiantis didelę dalį darbo santykių ir kitų aspektų (socialinio draudimo, užimtumo politikos) reguliavimo.

Siekiant įsilieti į pasaulines rinkas ir pritraukti investicijas, Lietuva turi užtikrinti, kad mūsų investicinė aplinka, apimanti ir darbo santykių reglamentavimą, yra konkurencinga

⁴ Tarybos rekomendacija dėl 2013 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2012–2016 m. Lietuvos konvergencijos programos, 2013 05 29.

kaimyninių šalių atžvilgiu. Nors Lietuva yra išskirtinai konkurencinga savo išsilavinusiais ir talentingais darbuotojais, darbo santykių reguliavimo srityje Centrinės ir Rytų Europos (toliau – CRE) regione atsilieka. Remiantis Pasaulinio konkurencingumo ataskaita 2015/16, Lietuva pagal darbo rinkos reguliavimo lankstumą užima tik 102 vietą, o pagal darbuotojų samdymo ir atleidimo kriterijų – 120 vietą iš 140. Latvija pagal darbo rinkos lankstumą yra 32, Estija – 13 vietoje. Remiantis „Heritage Foundation“ 2014 m. sudarytu Ekonominės laisvės indeksu, Lietuvos pozicija gerėjo arba nesikeitė visais aspektais, išskyrus darbo santykių lankstumą, kur situacija blogėjo. Pasaulio banko sudaromas verslo sąlygų indeksas „Doing business“ (angl. *World Bank Ease of Doing Business Index*) vertina 183 valstybes pagal tai, kaip jos sugeba užtikrinti palankias verslui sąlygas dešimtyje sričių (pvz. verslo pradžia, mokesčiai, bankrotas ir pan.). Pasaulio bankas jau keletą metų darbo santykių reguliavimo nebeįtraukia į bendrą verslo sąlygų vertinimą, tačiau Lietuvos laisvosios rinkos institutas 2012 m. pagal oficialią Pasaulio banko metodiką ir skelbiamus duomenis Lietuvą įvertino 127 vieta iš 183 pasaulio valstybių arba 21 vieta iš 28 ES valstybių pagal darbo santykių lankstumą. Prasti Lietuvos įvertinimai aiškiai rodo, kad būtina tobulinti šią sritį, nes nelankstus darbo santykių reguliavimas investuotojui sukuria papildomus kaštus, galinčius nulemti sprendimą vykdyti investicinį projektą kitoje valstybėje. Poreikį modernizuoti darbo santykių reguliavimą 2013 m. nurodė ir Lietuvos investuotojų patarėjų taryba, sudaryta iš pasaulyje žinomų įmonių atstovų ir kasmet Lietuvai teikianči rekomendacijas dėl investicinės aplinkos gerinimo. Taigi, Lietuvoje egzistuoja stiprus atotrūkis tarp darbo teisės nuostatų ir situacijos realioje darbo rinkoje. Jis atsispindi tarptautiniuose investicinės aplinkos ir ekonominės laisvės reitinguose, kurie formuoja investuotojų požiūrį į verslo plėtros galimybes skirtingose valstybėse.

2015 m. pavasarį mokslininkų darbo grupė, vadovaujama Davulio, pateikė teisės aktų projektų paketą – „socialinį modelį“⁵. Jame numatomi pakeitimai keturiose srityse: darbo santykiai, socialinio draudimo politika, užimtumo skatinimas ir kova su skurdu. „Socialinio modelio“ kūrėjų nurodomos devynios „socialinio modelio“ kūrimo prielaidos – pagrindinės ekonominės ir socialinės problemos, kurios įtraukia ir daugelį aukščiau aptartų problemų. Šioje ataskaitoje pateikiami siūlymai, kaip keturis iš šių iššūkių galima būtų spręsti dar efektyviau, nei tai siūloma daryti dabartiniuose „socialinio modelio“ teisės aktų projektuose. Ketrios probleminės sritys yra:

- 1) tarptautinė konkurencija dėl užsienio investicijų;
- 2) darbo santykių reguliavimo neatitikimas šiuolaikinių darbuotojų ir darbdavių poreikiams;
- 3) administracinė našta ir biurokratizmas;
- 4) aukštas nedeklaruoto darbo lygis.

⁵ Socialinio modelio ataskaita. 25-27psl.

„Socialinio modelio“ rengėjų nurodyti pagrindiniai siekiai – tai pensijų finansavimo sistemos tvarumo užtikrinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bendrojo ir jaunimo nedarbo mažinimas, paskatų nelegaliam darbui mažinimas, darbo rinkos modernizavimas, kvalifikuotų darbuotojų trūkumas, gebėjimų paklausos ir pasiūlos neatitikimas.

3.2. Tyrimo metodikos pagrindimas

Išanalizavus mokslinę literatūrą, nustatyta, kad daugelis autorių lankstisauga vertina, kaip užimtumo stiprinimo strategija. Ją vienodai ir sąmoningai siekiama užtikrinti darbo santykių ir darbo organizavimo lankstumą. Siekiama nustatyti lankstisaugos bendrųjų principų taikymą Lietuvoje, tiriamos Lietuvos lankstisaugos principų taikymą įvairiais aspektais. Atliekama lankstisaugos principų taikymo Lietuvoje analizė. Analizė atliekama statistinių duomenų pagalba. Duomenys analizuojami valstybės ribose t.y.: esančių reiškinių padėtį ir jų būklės atspindžius. Kadangi, statistikos metodai glaudžiai tarpusavyje susiję, todėl logiškai ir nuosekliai atskleidžia lankstisaugos principų taikymo metodų efektyvumą. Duomenys parodo vieningą sąryšį, kuris nustato visuomeninius reiškinius ir procesus tiria tarpusavyje susijusius, nuolat besivystančius, dinamiškus veiksnius. Analizė bus atliekama pagal keturis lankstisaugos principų aspektus: darbo rinkos politika, mokymosi visą gyvenimą strategija, lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos ir darbo užmokesčio lankstumą. Tyrimas, leidžia statistiškai pažinti bendrųjų principų dinamiškumo tendencijas ir nustatyti kintančius reiškinius.

Tyrimo objektas – lankstisaugos principų taikymas.

Tyrimo dalykas – lankstisaugos principų taikymo galimybės Lietuvoje.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti, kaip lankstisaugos principų taikymo galimybės plėtojamos Lietuvoje.

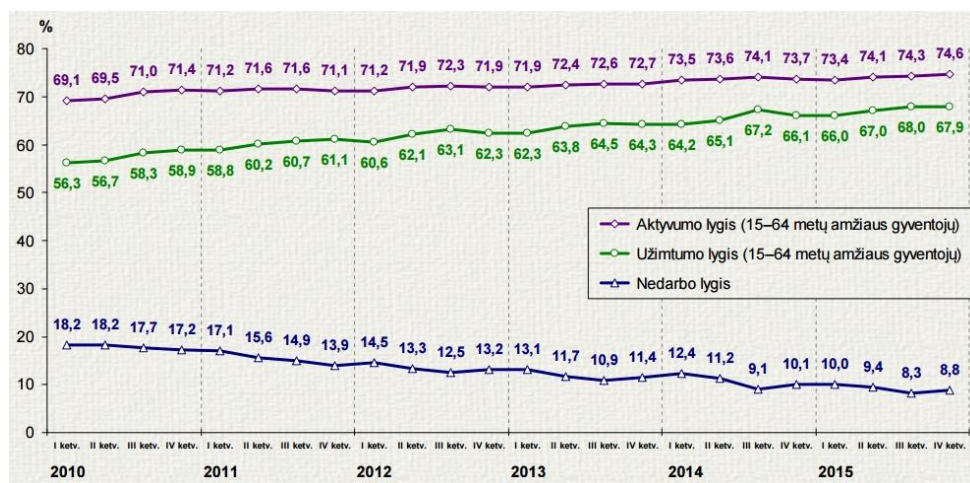
Tyrimo uždaviniai:

1. Analizuojant statistinius duomenis, iširti lankstisaugos principų taikymą pagal keturis aspektus: darbo rinkos politiką, sutarčių sąlygas, darbo užmokesčio lankstumą ir mokymąsi visą gyvenimą.
2. Remiantis statistinių duomenų analize, parengti rekomendacijas atitinkamiems asmenims.

Tyrimo metodų pagrindimas ir taikymas. Siekiant iširti lankstisaugos principų taikymą Lietuvoje, atliekamas statistinių duomenų analizė.

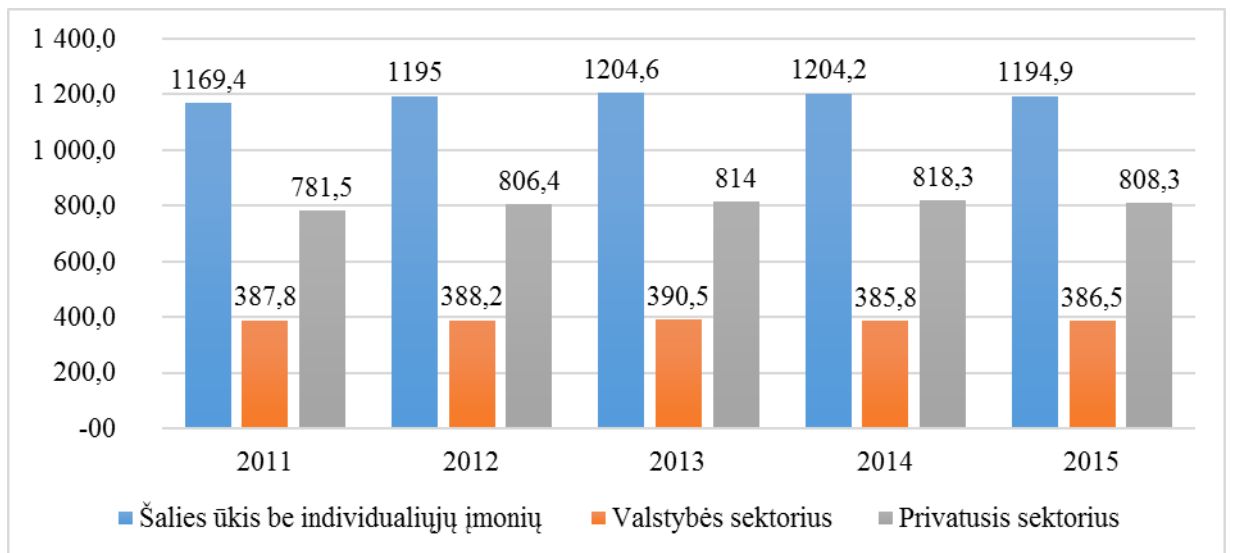
Lietuvos, kaip ir daugelio Centrinės ir Rytų Europos šalių darbo rinka pastarąjį dešimtmetį patyrė gana reikšmingų struktūrinių pokyčių. Nuo pat nepriklausomybės atgavimo pradžios šaliai buvo būdingas nuolatinis darbo jėgos, arba ekonomiškai aktyvių gyventojų, mažėjimas, dideli

užimtumo svyravimai ir dėl kintančios darbo paklausos ir pasiūlos atsirandanti įtampa darbo rinkoje.



10 pav. Aktyvumo, užimtumo ir nedarbo lygiai 2010–2015 m. (ketvirčiai, proc.). Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas

Pastaraisiais metais nedarbo lygis šalyje mažėjo daugiausiai dėl augančio užimtųjų skaičiaus. Pagrindiniu užimtumo augimo 2012 – 2015 m. varikliu buvo eksportuojantis sektorius, tačiau paslaugų sektorius taip pat įgauna vis didesnę reikšmę. Būtina pabrėžti, kad šalia nedarbo mažėjimo išryškėjo dar viena teigiama tendencija – didėjantis darbo jėgos aktyvumo lygis (žr. 10 pav.). 2015 metų trečiąjį paskutinį metų ketvirtį pasiekė 74,6 proc. ir yra aukščiausias rodiklis nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo laikų. Darbo jėgos aktyvumo augimas rodo „sveikstančią“ Lietuvos darbo rinką – vis didesnę visuomenės dalis dirba, arba ieško darbo. Per pastaruosius trejus metus darbo jėga susitraukė mažiau nei darbingo amžiaus gyventojų skaičius. Tai greičiausiai įvyko dėl to, jog dalis iš šalies emigravusių asmenų anksčiau buvo neaktyvūs darbo rinkoje, be to atsigauvant ekonomikai vis daugiau anksčiau neaktyvių asmenų papildė šalies darbo jėgą – pradėjo aktyviai ieškoti darbo ar net įsidarbinti. Pradėjo didėti įsidarbinimo galimybės, nes nuo 2010 m. buvo vykdoma aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.



11 pav. Darbuotojų skaičiaus kitimas pagal sektorius, tūkst. Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenimis.

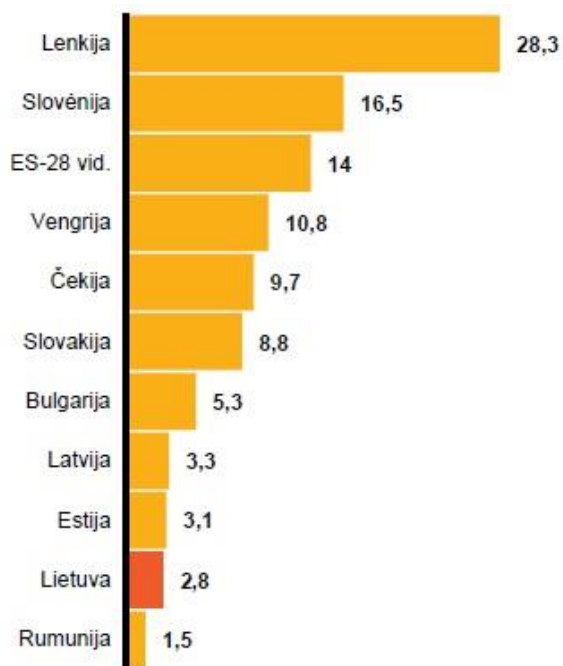
Nagrinėjant Lietuvos darbo rinką yra pastebimam, kad vis didesnę įtaką daro darbingo amžiaus gyventojų emigracija į užsienio šalis. Jungtinėje Karalystėje užregistruota 2010 m. apie 82 tūkst. asmenų iš Lietuvos. Žinoma per penkerius metus migracijos kiekiai sumažėjo, tačiau pagal Lietuvos statistikos departamento duomenimis 2015 m. iš Lietuvos emigravo apie 47 tūkst. asmenų. Statistika rodo, kad dėl emigracijos mažėja bedarbių skaičius Lietuvoje ir sunkėja darbdavių galimybės rasti trūkstamų darbuotojų. Mažėjant bedarbių skaičiui ir didėjant užimtumui, kaip matyti iš 11 pav. 2015 m. užimtumas siekė 68 proc., todėl šalyje mažėja nedarbo lygis, kuris 2015 m. siekė, tik 8,8 proc.

Iš Lietuvoje sudaromų darbo sutarčių tik 2,8 proc. yra terminuotos sutartys. Tai – žemiausias rodiklis CRE regione (žr. 12 pav.) bei visoje Europos Sąjungoje, išskyrus Rumuniją, ir daug žemiau nei ES vidurkis (14 proc.). Be to, Lietuvoje sudaroma daugiausiai trumpalaikių terminuotų sutarčių CRE regione – daugiau nei 60 proc. Trumpalaikiai darbai nesuteikia realios galimybės darbuotojams pasinaudoti lankstumo teikiamais privalumais, profesiskai tobulėjant pasirinktose srityse. Vis dėlto, Lietuvoje terminuotas sutartis darbuotojai vertina palankiai: 78,8 proc. Lietuvos gyventojų sutiktų dirbti sezoninį ar laikiną darbą, jei tai sudarytų galimybes užsidirbti⁶. Terminuotos sutartys padeda jauniems žmonėms įsidarbinti: Europos Komisijos ataskaitoje pažymima, kad terminuotos sutartys atlieka svarbų vaidmenį pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką. Tai ypač aktualu toms šalims, kuriose pameistrystės ir praktikos sistemos nėra gerai išvystytos: Lietuva atitinka šį kriterijų, nes čia nėra pameistrystės mokymo tradicijų, nesukurta paramos sistema ir neišvystytas teisinis reguliavimas. ES šalys narės pripažįsta šių

⁶ 2013 m. vasario 10 – kovo 4 d. VŠĮ „Investuok Lietuvoje“ užsakymu atlikta reprezentatyvi dirbančiųjų apklausa.

sutarčių naudą įdarbinant jaunas žmones: jų „atpalaidavimo“ ėmėsi ir Švedija, siekiant spręsti jaunimo neaktyvumo problemas.

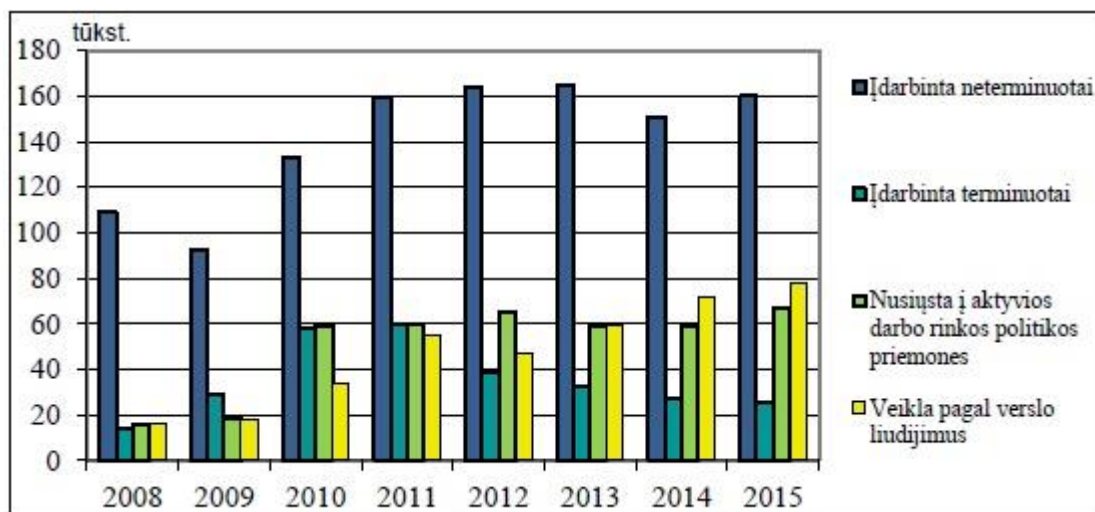
Terminuotos sutartys taip pat atitinka modernios darbo rinkos pobūdį: pagal EK tyrimą, jos padidina darbdaviams galimybes rinktis tinkamus darbuotojus, o darbuotojams – atrasti jų gabumus ir interesus labiausiai atitinkantį darbą⁷.



12 pav. Terminuotų sutarčių dalis, proc. Šaltinis: Eurostat.

Galiausiai, terminuotos sutartys ryškiai padidina ekonomikos atsparumą krizėms ir gebėjimą prisitaikyti prie pasikeitusių ekonominių sąlygų. Viena vertus, tai parodo, kad darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas sutartis, bus pastatomi į rizikingą situaciją, nes atėjus naujai ekonominei krizei įmonių problemos visų pirma bus sprendžiamos šių darbuotojų sąskaita. Tai iš dalies lemia didesnę tokių darbuotojų pažeidžiamumą. Kita vertus, kai sunkios ekonominės sąlygos diktuoja darbo jėgos poreikio mažėjimą, lankstesnės galimybės atleisti darbuotojus padeda įmonėms išvengti bankrotų ir tokiu būdu išsaugoti daugiau darbo vietų, išvengiant visų darbuotojų atleidimo.

⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3_en.html



13 pav. Užimtumas Lietuvoje nuo 2008 – 2015 m. Šaltinis Lietuvos darbo birža.

Kaip matoma 13 pav. pateikta Lietuvos užimtumas nuo 2008 iki 2015 metų. Neterminuotos sutartys Lietuvoje sudaromos ženkliai daugiau negu terminuotų. Galima, pastebėti, jog nuo 2008 m. kilusios krizės 2009 m. neterminuotų sutarčių skaičius sumažėjo apie 10 tūkst., tai galima pasakyti, jog darbdaviai norėdami išsaugoti įmones atleido dalį darbuotojų tam, kad išsaugotų įmonę. Tačiau krizės laikotarpiu daugiau buvo sudaromos terminuotos sutartys. Ženklus padidėjimas matyti 2009 m. apie 2 – 3 tūkst. sutarčių. Tokį padidėjimą parodo, jog nuosmukio laikotarpiu darbai vyko, tačiau ne taip sparčiai kaip pakilimo stadijoje. Terminuotų sutarčių sudarymas krizės laikotarpiu tapo labai parankus, kadangi asmenys įdarbinama nustatytam laikotarpiui per kurį asmuo yra reikalingas. Taip pat viena iš dažniausiai minimų rizikų yra tai, kad platesnis terminuotų sutarčių taikymas drastiškai padidins jų skaičių ir įtvirtins šį sutarčių tipą kaip plačiai naudojamą standartą. Pakenkdamas pažeidžiamų ir ypač jaunų asmenų situacijai darbo rinkoje: jie taps „įkalinti“ nuolat besikartojančio terminuoto darbo rate, turės mažesnes galimybes gauti gerą darbo užmokestį, socialines garantijas ir t.t.⁸ Kaip matoma Lietuvoje toks atvejis galėjo būti iki 2011 m., nes nuo 2012 m. apie 20 tūkst. Sumažėjo, nes rinka tapo stabilesnė, darbuotojų paklausa išaugo, todėl įdarbino daugiau neterminuota sutartimi.

Vis dėlto beveik garantuota, kad Lietuvos darbo santykių reformos kontekste šios grėsmės nėra didelės, nes Lietuvoje yra vykdoma „visapusiška“ (angl. *across the board*) darbo santykių reforma – paraleliai yra „atlaisvinamos“ ir terminuotos, ir neterminuotos sutartys, išlaikant reguliacinį balansą tarp jų bei tuo pačiu įgyvendinant efektyvesnes nedarbo draudimo ir darbuotojų perkvalifikavimo priemones. Išsamūs ES šalių tyrimai rodo, kad šalyse, įgyvendinusiose tokias subalansuotas reformas, kaip kad Airija, Danija ar Jungtinė Karalystė, terminuotų sutarčių dalis

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3_en.html

nedidėja ir darbo rinkos dualumo grėsmė nesirealizuoja. Atvirkščiai, tai skatina darbdavius priimti darbuotojus neterminuotam darbui ir mažina darbo rinkos atskirtį.

Tačiau palyginus senojo ir naujojo „Socialinio modelio“ variantus matoma (žr. 6 lent.), išryškėja nemaži skirtumai. Anksčiau, tik terminuota sutartimi buvo galima įteisinti nenuolatinio pobūdžio darbus. O, naujajame modelyje, siūloma suteikti galimybę taikyti nuolatinio pobūdžio darbams. Tačiau norint apsaugoti darbuotojus įdarbinant pagal terminuotas sutartis, darbdaviams teks didesnę įmokų dalis, nei įprastai. Tokiu atveju galima daryti išvada, jog darbuotojas taps kur kas labiau saugomas ir sudaromos kur kas lankstesnės darbo sąlygos.

6 lentelė. Situacija Lietuvoje: „Socialinis modelis“ dabar ir pakeitimai. Šaltinis: sudaryta autorės

Situacija Lietuvoje	
Dabartinė situacija	Socialinis modelis
Šiuo metu Lietuvoje terminuota sutartis gali būti sudaroma tik nenuolatinio pobūdžio darbams ⁹ . Darbuotojams, dirbantiems pagal šio pobūdžio sutartis, negali būti taikomos prastesnės darbo sąlygos ir jie privalo būti informuojami apie laisvas neterminuotas darbo vietas ¹⁰ . Maksimalus vienos sutarties ir paeiliui einančių terminuotų sutarčių galiojimo terminai yra 5 metai ¹¹ , o „paeiliui einančios“ sutartys laikomos tokiomis tada, kai tarp jų sudarymo nepraėjo 1 mėnuo ¹² .	Naujajame Darbo kodekse (toliau – DK) siūloma suteikti galimybę taikyti terminuotas sutartis ir nuolatinio pobūdžio darbams ¹³ . Siūloma maksimali vienos sutarties ar paeiliui einančių sutarčių galiojimo trukmė - 2 metai, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojas atlieka skirtingas funkcijas – tuomet 5 metai ¹⁴ . Paeiliui einančios sutartys laikomos tuomet, jei sudarytos su mažiau nei dviejų savaičių pertrauka ¹⁵ . Siekiant geriau apsaugoti pagal terminuotas sutartis įdarbintų darbuotojų interesus, darbdaviams socialinio nedarbo draudimo įmokos būtų dvigubai didesnės nei įprastos ¹⁶ .

Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų šalių, darbo užmokesčio kitimas iš esmės priklauso nuo darbo rinkos būklės, institucinių sprendimų ir ekonominio aktyvumo. Krizės laikotarpiu (2008 m.) darbo užmokestis buvo sumažinamas tam, kad būtų išlaikyti darbuotojai. Žinoma, tokia situacija, kai kurie darbdaviai pasinaudoję tiesiog atleido darbuotojus. Kita vertus, mažėjant darbo sąnaudoms, didėja įmonių konkurencingumas. Be to, pasitvirtino teiginys, kad darbdaviai neskuba didinti darbo užmokesčio, kol dirbantieji neturi daug galimybių įsidarbinti. Vėliau, šalies ekonomikai augant ir suintensyvėjus emigraciniams procesams, darbuotojų poreikis didėjo ir jų derybinės galios ėmė stiprėti. Siekiant išsaugoti esamus darbuotojus ir pritraukti naujų vis labiau imta didinti darbo užmokestį. Toks didėjimas net pranoko darbo našumo kilimą.

⁹ Darbo kodeksas. 109 str. 2 d..

¹⁰ 109 str. 4–5 d..

¹¹ 109 str. 1 d.

¹² 111 str. 3 d..

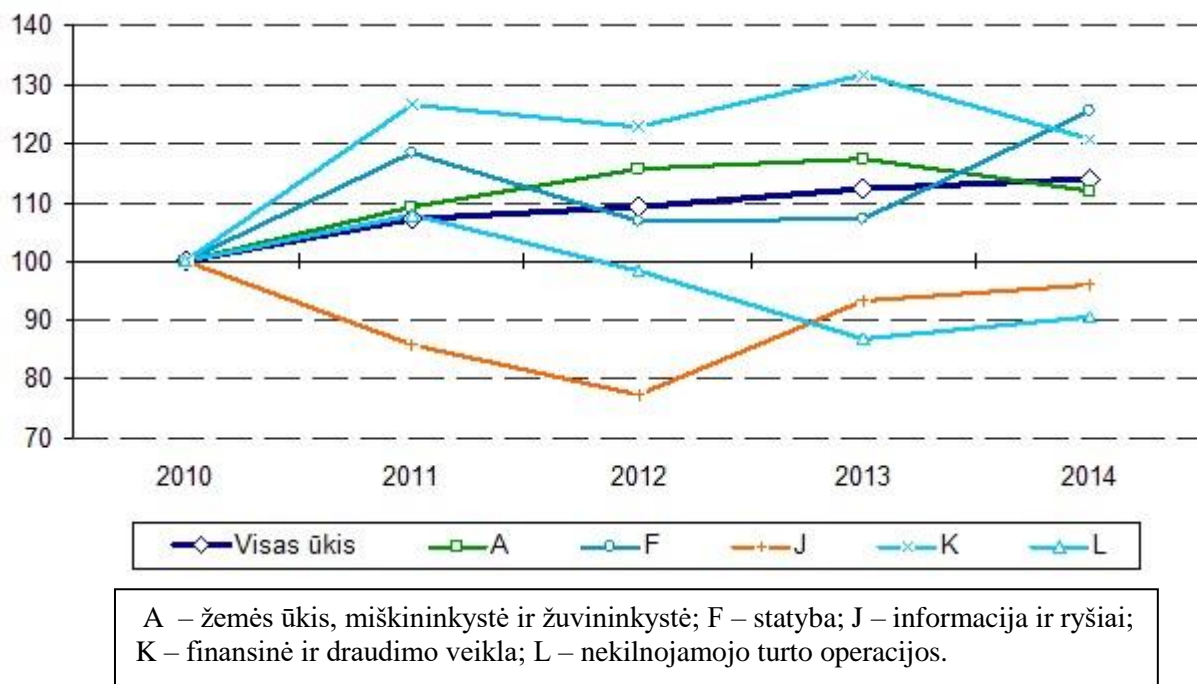
¹³ 66 str. 1 d..

¹⁴ 67 str. 1 ir 3 d..

¹⁵ 67 str. 2 d..

¹⁶ VSDĮ 8 str. 2 d

Toks reiškinys ypač būdingas tam tikroms ekonominės veiklos rūšims – statybai ir nekilnojamajam turtui, taip pat finansiniam tarpininkavimui. Kaip matoma 12 pav. statybos srityje indeksas buvo nuo 2010 m. iki 2014 m. visada yra virš 100. Tai rodo, jog esame aukščiau nei ES vidurkis. Nors Lietuva, kaip valstybė dar yra jauna, tačiau matyti, jog tam tikrose srityse pažangumas ir žinių pritaikymas yra akivaizdus šalies indekso našume. Taip pat statybų sferoje pats didžiausias padidėjimas matosi 2013 metais., šalies indeksas siekė 131. Žemės ūkis taip pat neblogai laikosi, matyti, jog nuo 2010 m. aukščiau negu ES vidurkio, tai rodo jog gebama prižiūrėti, pagaminti tinkamą produktą, jog šalies produkciją noriai perka užsienio šalies gyventojai.



14 pav. Lietuvos ūkio darbo našumo indeksas 2010 – 2014 m. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys

Būtų pravartu apžvelgti, kokie konkretūs šalies rodikliai: darbo našumo, bendroji pridėtinė vertė bei vieno gyventojų sukurtą pridėtinę vertę (žr. priedai: 1; 2; 3; 4.). Šalies ūkyje 2014 m. per vieną faktiškai dirbtą valandą vidutiniškai sukurta 13,53 EUR pridėtinės vertės to meto kainomis, arba 0,22 EUR daugiau nei 2013 m., praneša Lietuvos statistikos departamentas. Per metus vienas užimtas gyventojas sukūrė vidutiniškai 24 810 EUR bendrosios pridėtinės vertės. 2014 m. didžiausias darbo našumas buvo pasiektas nekilnojamojo turto operacijų įmonėse ir sudarė 26,9 EUR per valandą. Taip pat aukštas darbo našumas buvo šių ekonominių veiklos rūšių įmonėse: informacijos ir ryšių – 22,2 EUR, finansinės ir draudimo – 20,0 EUR, pramonės – 17,9 EUR (apdirbamosios gamybos įmonėse – 17,3 EUR), bei didmeninės ir mažmeninės prekybos, transporto, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų – 15,6 EUR. Mažiausias darbo našumas buvo žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės veiklos įmonėse – 5,0 EUR. Vertinant

palyginamosiomis kainomis, 2014 m. per vieną faktiškai dirbtą valandą šalies ūkyje buvo sukurta 1,3 proc. daugiau bendrosios pridėtinės vertės nei 2013 m., o vienas užimtas gyventojas sukūrė 0,9 proc. daugiau bendrosios pridėtinės vertės nei 2013 m.

Šalies valdymo institucijų (vyriausybės ir savivaldybių) sprendimai turi įtakos tiek darbo pasiūlai, tiek jo paklausai. Pasirinkta darbo rinkos politika, ypač darbo pajamų apmokestinimo tvarka, didina arba mažina darbo jėgos motyvaciją ir galimybes dirbti. Bedarbių perkvalifikavimas, informacijos apie laisvas darbo vietas rinkimas ir platinimas (aktyvi darbo rinkos politika) didina darbo pasiūlą, o pašalpos bedarbiams (pasyvi darbo rinkos politika) ją mažina. Darbo paklausai turi įtakos minimalaus darbo užmokesčio dydis, profesinių sąjungų veikla, įdarbinimo ir atleidimo iš darbo sąlygos. Tokie instituciniai veiksniai daug lemia darbdavių sprendimus, daro poveikį ir darbo rinkos lankstumui. Apie paskatas dirbti, dirbti daugiau darbo valandų arba geriau apmokamą darbą galima spręsti iš nedarbo spąstų (*unemployment trap*) ir mažo darbo užmokesčio spąstų (*low wage trap*) rodiklių (žr. 15 - 16 pav.).

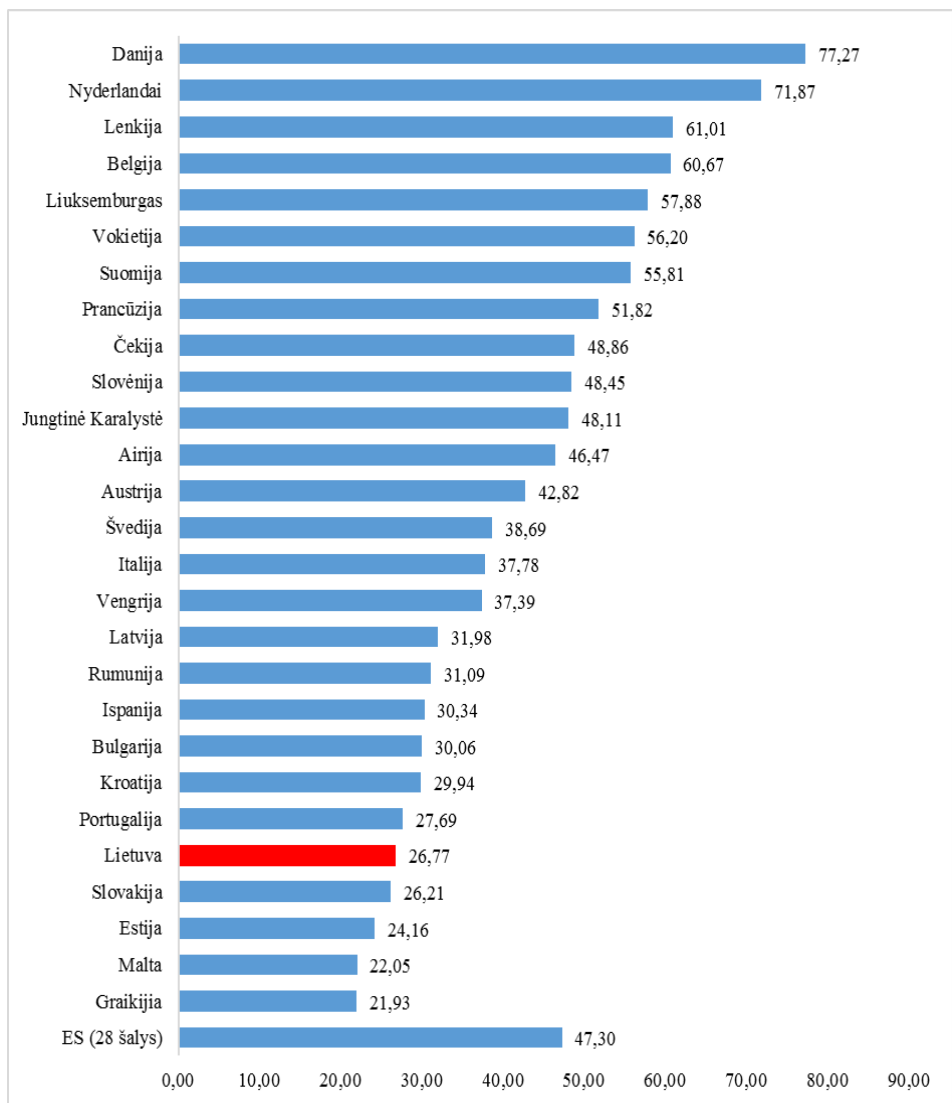
Nedarbo spąstai apibūdina tokią padėtį, kai neturintys darbo asmenys nepradedą dirbti, nes pajamos dirbant mažai skiriasi nuo pajamų, gaunamų būnant bedarbiu. Šis rodiklis yra skaičiuojamas kaip procentinė bruto pajamų dalis, kurios dirbantysis netenka, sumokėdamas pajamų mokesčius, socialines įmokas ir netekdamas bedarbio pašalpos. Kaip rodo ES statistikos agentūros Eurostat pateikiama statistika, šis Lietuvos rodiklis pastaraisiais metais mažėjo ir buvo vienas mažiausių tarp ES šalių. Iš tiesų pašalpos bedarbiams, palyginti su vidutiniu darbo užmokesčiu, Lietuvoje yra per mažos. Lietuvoje bedarbių pašalpoms išleidžiama gerokai mažesnė bendrojo vidaus produkto (BVP) dalis nei ES šalyse senbuvėse. Taigi, Lietuvoje likti bedarbiu – neapsimoka, o tai didina darbo rinkos lankstumą. Tai, mažina ir taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės: bedarbių perkvalifikavimas, nemokamas konsultavimas apie įsidarbinimo galimybes, trumpalaikius viešuosius darbus, subsidijos privatiems darbdaviams, įdarbinantiems bedarbius. Vis dėlto tokiomis priemonėmis šalyje išleidžiama dar mažesnė BVP dalis, todėl yra naudojamos ES paramą. Tokios paramos pagalba galima vykdyti projektus, kuriuose asmenys kviečiami tobulintis, persikvalifikuoti ir t.t. Todėl jų poveikis šalies darbo rinkai juntamas nebus labai staigus, tačiau darbdavys turės iš ko pasirinkti.

Kaip matoma iš 15 pav. pateikta 2014 m. ES šalių, nedarbo spąstai. Vienintelė šalis – Kipras, kuris nepateikė jokių duomenų Eurostat. Taigi, kaip buvo minėta anksčiau nedarbo spąstai apibūdina asmenis netekusius darbo. Jie neskuba ieškotis naujo apmokamo darbo. Kadangi lanksti išmokų sistema asmeniui nedarbo metu suteikia tokio dydžio išmoką, kuri mažai skiriasi nuo dirbančiojo atlyginimo. Todėl, asmenys neskuba ieškotis naujų darbų, nes nėra jokios piniginių naštos. Lanksti išmokų sistema yra taikoma – Danijoje, Nyderlanduose, Lenkijoje, Belgijoje, Liuksemburge, Vokietijoje, Suomijoje, Prancūzijoje. Šiose šalyse nedarbo spąstų rodikliai siekia

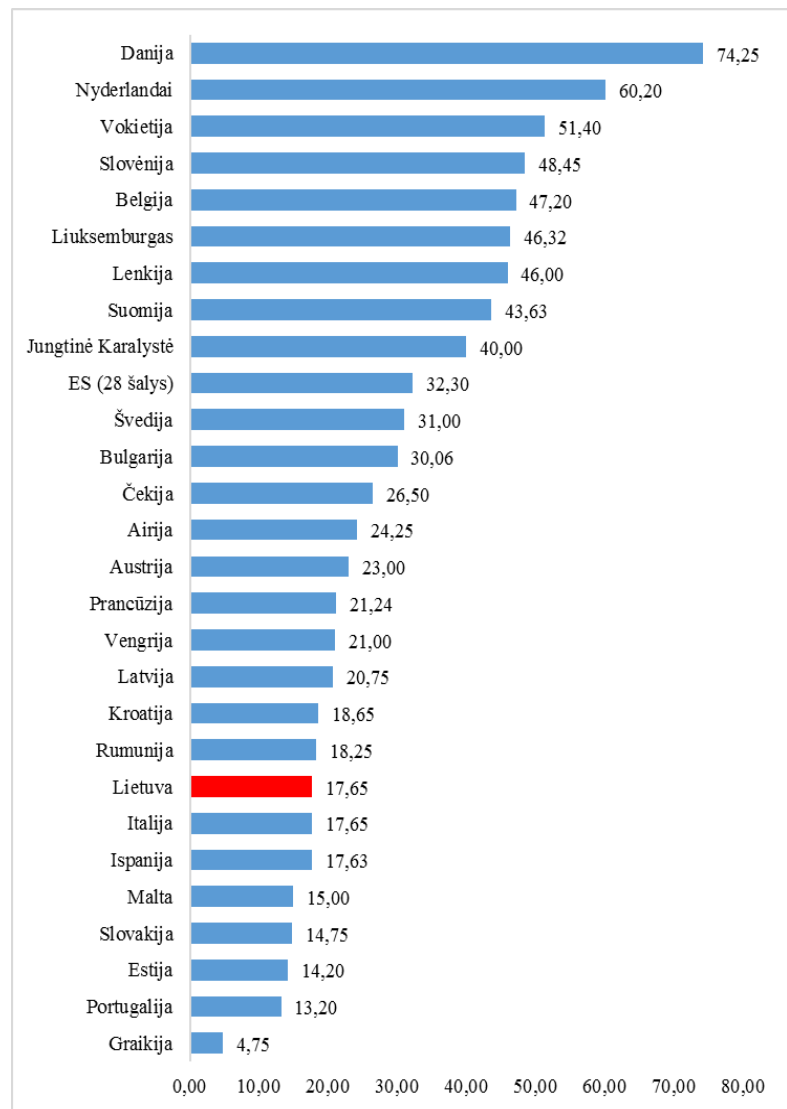
nuo 51 iki 78 proc., tai labai aukšti rodikliai. Kuo aukštesnis rodiklis, tuo išmokų sistema lankstesnė be darbo likusiam asmeniui. Lietuva pagal išmokų lankstumą siekia, tik apie 27 proc., tai labai mažas rodiklis, nes ES šalių vidurkis – apie 48 proc. Tai rodo, kad išmokų sistema nėra lanksti darbo netekusiam asmeniui, nes asmuo patiria daugybę neigiamų veiksnių pvz.:

1. Maksimali gaunama pašalpa yra 311,50 eur. Jeigu asmuo dirbęs gaudavo didesnę atlyginimą, tai asmens perkamoji galia sumažėja ir taip pat koreliuojasi poreikių kiekis.
2. Darbo paieška. Asmuo gaunantis nedarbo pašalpą, negali ieškoti ilgai sau tinkamo ir gerai apmokamo darbo, nes pinigine išmoka neleidžia to daryti ilgai.
3. Stresas. Nerandantis asmuo darbo patyria stresą, tuomet asmuo pasirenka dirbti ten kur atsitiktiniu būdu perėjo atranką, bet nėra gerai apmokamas arba mėgstamas darbas.

Mažo darbo užmokesčio spąstai apibūdina tokią padėtį, kai dirbantieji nesiima dirbti daugiau darbo valandų arba geriau apmokamo darbo, nes papildomai gaunamos pajamos bruto per mažos. Šis rodiklis skaičiuojamas kaip procentinė bruto pajamų dalis, kurios dirbantysis netenka, sumokėdamas pajamų mokesčius, socialines įmokas ir netekdamas lengvatų, kai jo darbo užmokesčio padidėja nuo 33 iki 67 procentų vidutinio darbo užmokesčio. Lietuvoje mažo darbo užmokesčio spąstai yra vieni didžiausi ES naujosiose šalyse, nors jie ir gerokai mažesni nei daugelyje ES šalių senbuvių (žr. 16 pav.). Tai rodo, kad Lietuvos gyventojų pajamų mokesčio našta yra gana didelė, t. y. dirbantieji netenka nemažos uždirbtų pajamų dalies, atskaičius mokesčius ir socialines įmokas. Dėl to mažėja noras dirbti daugiau darbo valandų arba ieškoti geriau apmokamo darbo, taigi mažėja darbo rinkos lankstumas. Kaip matoma 16 pav. stiprių šalių tendencija nesikeičia ir tarp mažo darbo užmokesčio spąstų. Danijoje, Nyderlanduose, Vokietijoje, Belgijoje, Liuksemburge, Suomijoje – noras asmenims dirbti daugiau darbo valandų, nes jie turi suinteresuotumą dirbti ir užsidirbti. Šiose šalyse sudaryta lanksti darbo rinkos sistema, kuri skatina žmonių darbą.



15 pav. Nedarbo spąstai 2014 m., proc. Šaltinis: Eurostat.



16 pav. Mažo darbo užmokesčio spąstai 2014 m., proc. Šaltinis: Eurostat.

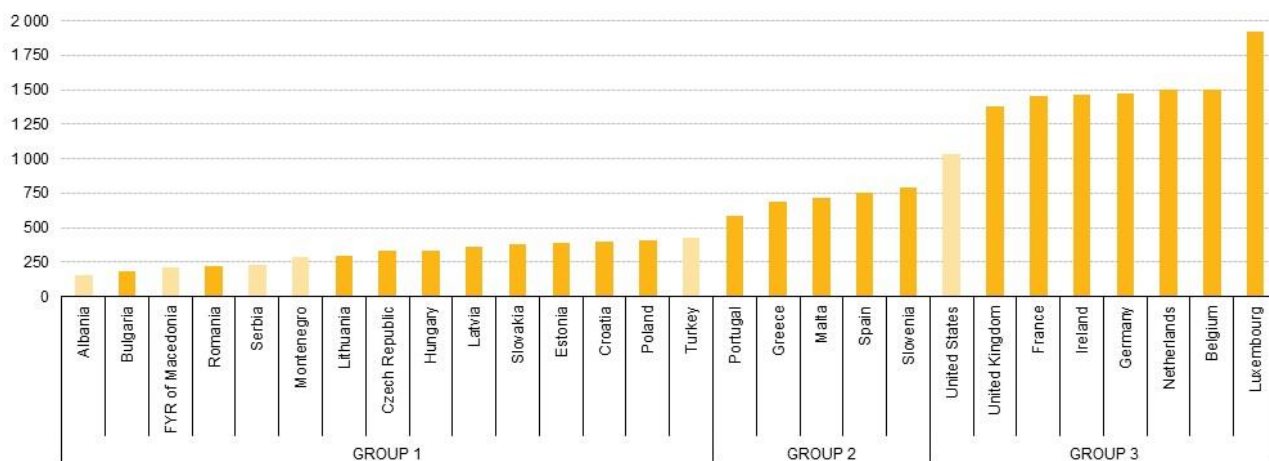
Vienas svarbiausių institucinių veiksnių, turinčių įtakos darbo paklausai, yra minimalus darbo užmokestis. Jeigu minimalus darbo užmokestis yra didesnis nei darbo našumas, jis gali mažinti darbo paklausą. Tokiu atveju mažėja noras kurti naujas darbo vietas. Tai didina nedarbą, ypač tarp jaunimo, kurio darbo našumas paprastai būna mažesnis, dėl patirties trūkumo. Palyginti su kitų šalių minimaliu darbo užmokesčiu, Lietuvoje jis nėra pats mažiausias (žr. 17 pav.), bet, kaip paaiškėjo vėliau, kai kuriais laikotarpiais būtent dėl jo šiek tiek mažėjo darbo užmokesčio lankstumas mažėjimo kryptimi.

Analizuojant, 2015 m. duomenis, minimalus darbo užmokestis buvo taikomas 22-ose iš 28 ES valstybių narių (išimtis – Danija, Italija, Kipras, Austrija, Suomija ir Švedija) (žr. 17 pav.). Taigi, 2015 m. minimalus darbo užmokestis buvo labai įvairus: nuo 184 EUR Bulgarijoje iki 1 923 EUR Liuksemburge. Be to, minimalus darbo užmokestis taikomas šiose ES šalyse kandidatėse: Albanijoje, Juodkalnijoje, buvusiojoje Jugoslavijos Respublikoje Makedonijoje, Serbijoje ir Turkijoje.

Kaip matoma 17 paveiksle parodyta, koks mėnesinis minimalus darbo užmokestis neatskaičius mokesčių (eurais) buvo įvairiose šalyse 2015 m. Šalys pagal minimalaus darbo užmokesčio lygį suskirstytos į tris grupes. Pirmajai grupei priskiriamos šalys, kuriose minimalus darbo užmokestis nesiekė 500 EUR per mėn., – tai penkios šalys kandidatės ir dešimt ES valstybių narių (Bulgarija, Rumunija, Lietuva, Čekija, Vengrija, Latvija, Slovakija, Estija, Kroatija ir Lenkija).

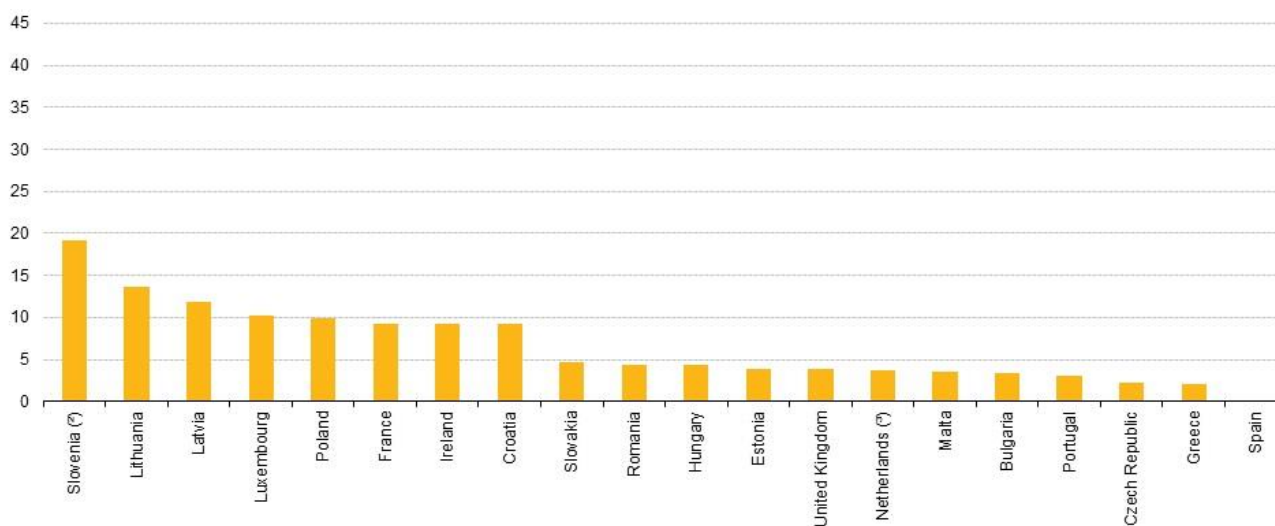
Antrajai grupei priskiriamos penkios ES valstybės narės (Portugalija, Graikija, Malta, Ispanija ir Slovėnija) – šiose šalyse minimalus darbo užmokestis yra vidutinis: nuo 500 EUR iki mažiau nei 1 000 EUR per mėn.

Trečiąją grupę sudaro septynios ES valstybės narės (Jungtinė Karalystė, Prancūzija, Airija, Vokietija, Nyderlandai, Belgija ir Liuksemburgas), kuriose minimalus darbo užmokestis didesnis nei 1 000 EUR per mėn. Į šią grupę taip pat patenka Jungtinės Valstijos.



17 pav. Minimalus darbo užmokestis 2015 m., eur. Šaltinis: Eurostat.

Duomenys rodo, kad minimalų darbo užmokestį gauna palyginti daug dirbančiųjų (žr. 18 pav.), tačiau pažymėtina, kad nemažai dirbančiųjų mokami ir nelegalūs atlyginimai. Minimalų darbo užmokestį gaunančių darbuotojų santykinė dalis įvairiose šalyse labai įvairi. Analizuojant, ES valstybes nares, kuriose minimalus darbo užmokestis apskritai taikomas, aštuoniose ES valstybėse narėse daugiau nei 9,0 proc. darbuotojų gavo mažiau nei 105 proc. šalies minimalaus darbo užmokesčio: Slovėnijoje (19,2 proc.), Lietuvoje (13,7 proc.), Latvijoje (11,8 proc.), Liuksemburge (10,2 proc.), Lenkijoje (9,9 proc.), Prancūzijoje, Airijoje ir Kroatijoje (po 9,2 proc.). Ispanijoje (0,2 proc.), o kitose 11 ES valstybių narių tokių darbuotojų buvo nuo 2,0 proc. iki 4,7 proc. 2015 m. Minimalaus darbo užmokesčio duomenys netaikė Danija, Italija, Kipras, Austrija, Suomija ir Švedija, taip pat ir ELPA šalys: Islandija, Norvegija ir Šveicarija. Kipre vyriausybė yra nustačiusi tam tikrų profesijų minimalų darbo užmokestį. Danijoje, Italijoje, Austrijoje, Suomijoje ir Švedijoje, taip pat Islandijoje, Norvegijoje ir Šveicarijoje minimalus darbo užmokestis taikomas tam tikruose sektoriuose pagal kolektyvines sutartis.



18 pav. Minimalų darbo užmokestį gaunančių dirbančiųjų dalis 2014 m., proc. Šaltinis: Eurostat.

Kaip jau buvo minėta pirmame skyriuje apie lankstumo garantija, kurios turi būti susijusios ne tik su lanksčiais darbo įstatymais, bet ir su sėkmingu perėjimu iš vieno darbo / gyvenimo etapo į kitą (pvz., iš mokyklos į darbą, iš vieno darbo į kitą, iš nedarbo laikotarpio į darbą ir iš darbo į pensiją), su lanksčiu darbo organizavimu. Todėl tai turėtų būti naudinga ne vien darbdaviui, siekiančiam kuo greičiau reaguoti į pokyčius rinkoje ir priimti sprendimą greitai ir su mažomis sąnaudomis (pvz., be išėjinių išmokų) atleisti iš darbo darbuotojus, kurie neneša naudos įmonei, trukdo veiklai, nenori persikvalifikuoti ir prisitaikyti prie pakitusių darbo sąlygų, bet ir darbuotojui, siekiančiam kuo greičiau susirasti kitą patrauklesnį ir geriau mokamą darbą. Todėl yra taikoma aktyvios darbo rinkos priemonės, kurios susideda iš septynių priemonių. Pirmoji – bedarbių ir

įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas; antroji – įdarbinimas subsidijuojant; trečioji – darbo įgūdžių įgijimo rėmimas; ketvirtoji – darbo vietų steigimo subsidijavimas; penktoji – savarankiško užimtumo rėmimas; šeštoji – darbo rotacijos ir septintoji – viešieji darbai. Kadangi, aktualu, tik mokymosi galimybės, todėl bus analizuojama: bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas ir darbo įgūdžių įgijimo rėmimas.

7 lentelė. Darbo rinkos rodikliai 2011 -2015 metais.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis

Per laikotarpį, tūkst.	2011	2012	2013	2014	2015
Nusiųsta į aktyvios darbo rinkos politikos priemonės viso:	59	64,4	58,6	58,8	66,8
Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą darbuotojų profesinio mokymo	6,4	5,6	9,4	5,8	19,1
Paramos darbo vietoms steigti	2,5	10,2	7,8	7,2	7,0
Viešųjų darbų	35,6	31,8	26,6	21,9	21,9
Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo	3,8	4,2	3,5	2,8	3,9
Įdarbinimo subsidijuojant	9,5	11,5	10,4	20,3	14,1
Darbo rotacijos	0,6	0,4	0,3	0,5	0,3
Profesinės rehabilitacijos	0,6	0,7	0,6	0,3	0,5

Analizuojant, darbo rinkos rodiklius 2011 – 2015 metais galima pastebėti, jog vis daugiau asmenų siunčiama dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos programoje. Nuo 2011 m. iki 2015 m. pastebimas asmenų didėjimo pokytis net 7,8 tūkst. daugiau buvo registruoti darbo rinkos programoje. Pirmojoje aktyvios darbo rinkos programoje yra bedarbių ir įspėtų apie atleidimą darbuotojų profesinis mokymas. Kaip matoma pateiktoje 7 lentelėje palyginus nuo 2011m. iki 2015 m. pokytį, pastebima, jog net 12,7 tūkst. asmenų daugiau buvo išleista mokytis formaliojo ar neformaliojo profesinio mokymo programomis. Antrojoje darbo rinkos priemonėje skirta parama darbo vietos steigimui. Pastebima, kad per ketverius metus siūlomų darbo rinkos steigimu pasinaudojo 4,5 tūkst. asmenų. Kita aktyvios darbo rinkos priemonė – viešieji darbai. Vertinant, pateiktus rodiklius viešieji darbai iš visų aktyvios darbo rinkos politikos priemonių yra labiausiai naudojami. Viešųjų darbų pagalba asmenys laikinai yra įdarbinami, sudaromos tinkamos sąlygos užsidirbti pragyvenimui, bei yra garantuojamas socialinis draudimas. Tačiau, kaip matoma iš pateiktų rodiklių šia priemone kas metais naudojasi vis mažiau asmenų. Palyginus 2015 metų ir 2011 metų matomas pokytis, net 13,7 tūkst. asmenų mažiau naudojosi šia priemone. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemone daugiausiai buvo naudojama 2012 m., ne 4,5 tūkst. asmenų. O, pokytis per ketverius metus matomas per 100 asmenų daugiau. Kita priemonė yra įdarbinimas subsidijuojant. Ji skirta padėti įsidarbinti ir įsitvirtinti darbo rinkoje, o sunkią negalią turintiems žmonėms sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje. Įdarbinusiam darbdaviui nustatytą laikotarpį mokama subsidija darbo užmokesčiui, o privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokos iš dalies kompensuojamos. Šia priemone buvo daugiausiai pasinaudota 2014 m. per 20,3 tūkst. asmenų buvo suteikta subsidija. Dar viena priemonė t. y. darbo rotacijos. Darbo rotacija

suteikia galimybę bedarbiams laikinai įsidarbinti, pakeičiant darbuotojus jų atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais. Darbdaviui nustatyta laikotarpį mokama subsidija. Šia priemone kiekvienais metais yra naudojamos vis mažiau. Kaip matome iš 7 lentelės pokytis, net 0,3 tūkst. mažiau yra įdarbinama pagal rotacijas. Paskutinė aktyvios darbo rinkos priemonė – profesinė reabilitacija. Profesinės reabilitacijos programos pagalba yra atkuriamas asmenų darbingumas, profesinės kompetencijos bei pajėgumo dalyvauti darbo rinkoje. Šia programa daugiausiai buvo pasinaudota 2012 metais. profesinė reabilitacija buvo suteikta 700 asmenų.

Siekiant išsiaiškinti konkrečiau apie profesinį mokymą 2011 – 2015 metais, toliau bus analizuojama dešimties apskričių padėtis apie bedarbių bei išpėtų asmenų integravimą į darbo rinką.

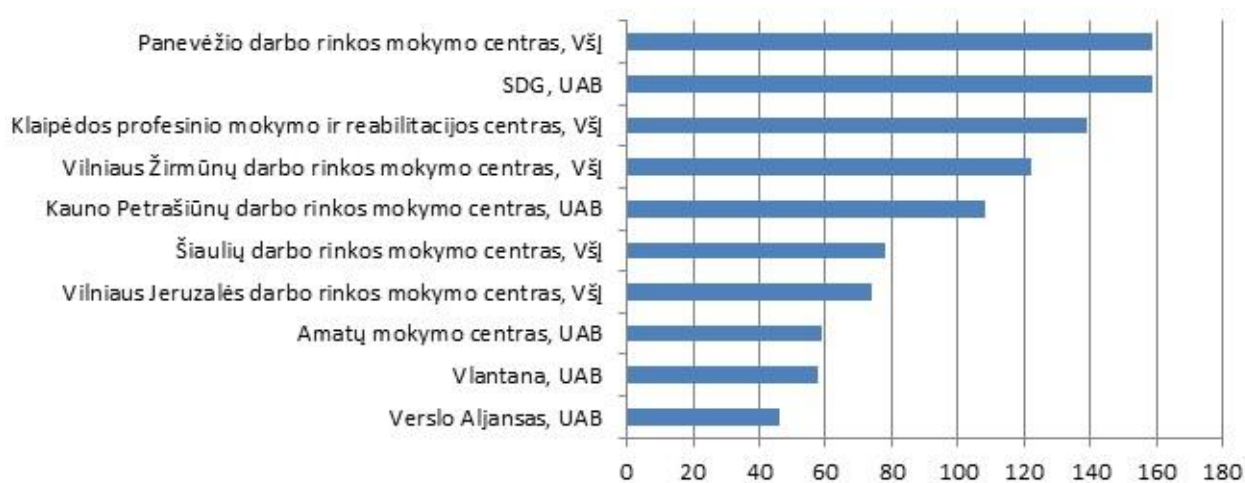
8 lentelė. Bedarbių bei išpėtų apie atleidimą darbuotojų profesinis mokymas 2011 -2015 m.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis

Apskritis, teritorinės darbo biržos	2011	2012	2013	2014	2015
Alytaus apskritis	411	412	222	348	1005
Kauno apskritis	1209	993	1702	845	4094
Klaipėdos apskritis	726	744	1261	705	1703
Marijampolės apskritis	485	310	636	318	1195
Panevėžio apskritis	601	501	955	647	1743
Šiaulių apskritis	750	512	796	730	1656
Tauragės apskritis	383	258	385	289	1147
Telšių apskritis	237	402	342	295	1056
Utenos apskritis	415	383	398	296	1031
Vilniaus apskritis	1198	1055	2680	1369	4503
Šalyje iš viso:	6415	5570	9377	5842	19133

Atlikus skaičiavimus, nustatyta, kad profesinis mokymas per ketverius metus beveik 34 proc. išaugo. Kaip pateikta 8 lentelėje, matyti, jog 2011 metais į profesinį mokymą buvo išsiųsta 6415 asmenų, o 2015 metais net 19133 asmenų. Toks dėsningas augimas skatino asmenis įgyti profesiją, kurios pagalba galėtų būti konkurencingi darbo rinkoje ir galėtų pasiūlyti save darbdaviui, kaip kvalifikuotą darbuotoją. Kadangi 8 lent. yra pateikti asmenų skaičiai, tai bedarbiai arba asmenys, kurie yra jau išpėti apie atleidimą. Tokie asmenys registruojasi Lietuvos darbo biržoje ir tik gavę bedarbio statusą gali pretenduoti į profesinį mokymą. Be to dėsningas profesinio mokymo išaugimas nulėmė, jog Lietuva gauna iš ES paramą, kurios dėka yra apmokami asmenų mokymai. 2011 m. buvo įgyvendinamas projektas „Bedarbių užimtumo didinimas“, kurio tikslas buvo didinti bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų užimtumą, suteikiant jiems galimybes įgyti paklausias darbo rinkoje kvalifikacijas ir įtvirtinti reikalingus darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje. Šia programa 2011 metais pasinaudojo iš viso 6415 asmenų. Daugiausiai į profesinį mokymą buvo išsiųsta iš Kauno 1209 asmenų ir Vilniaus 1198 asmenų. O, 2012 metais buvo įgyvendintas projektas „Parama užimtumui ir mobilumui“. Šio projekto tikslas buvo didinti darbo

ieškančių asmenų konkurencines galimybes darbo rinkoje ir padėti įsitvirtinti joje įgyjant tinkamą profesiją. Daugiausiai asmenų į mokymus išsiuntė Vilnius – 1055 asmenų, antroje vietoje Kaunas – 993, o Klaipėda per 744 asmenų. Lietuvos darbo birža 2013 m. pradėjo įgyvendinti naują Europos Sąjungos struktūrinių fondų ir Lietuvos Respublikos valstybės biudžeto finansuojamą projektą „Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas“. Šio projekto tikslas buvo padėti įgyti ar tobulinti kvalifikaciją, įgyti kompetencijų, trūkstančių darbo įgūdžių tiesiogiai darbo vietoje, integruotis į darbo rinką ir joje įsitvirtinti. Tokia programa pasinaudojo iš viso – 9377 asmenų. Iš jų daugiausiai Vilniaus apskrityje 2680, o antroje vietoje lieka Kaunas išleido 1702 asmenų mokyti ir tik šiek tiek mažiau nusileidžia Klaipėdos apskrityje buvo išsiųsta į profesinį tobulėjimą 1261 asmenų. 2014 metais buvo įgyvendinti du projektai: „Naujas startas“ ir toliau tęsiamas „Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas“. Projekto „Naujas startas“ tikslas – profesinis mokymas, kuris orientuotas į jaunus asmenis. Kaip matoma iš pateiktų duomenų 2014 metais profesinio mokymo galimybėmis pasinaudojo 5842 asmenys. Palyginus su 2013 m. sumažėjo besimokančių 3535 asmenimis, nes 2014 m. dar tęsia mokymus, kurie buvo pradėti 2013 m., pagal „Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimo“ projektą. Naujas projektas buvo pradėtas vykdyti 2015 m. „Nekvalifikuotų asmenų kompetencijų didinimas“. Šio projekto tikslas yra padidinti nekvalifikuotų bedarbių motyvaciją įsidarbinti, padėti įgyti ar patobulinti kvalifikaciją ar įgyti kompetencijų. Šiuo projektu buvo išsiųsta per visas apskritis 19133 asmenų. Tai, rodo, jog asmenys nori būti kvalifikuoti darbuotojai, kad taptų patrauklūs darbdaviams.

Kadangi profesinis mokymas bei tam tikrų kompetencijų tobulinimas yra labai svarbus, tad būtų pravartu išsiaiškinti kurios profesinio parengimo įstaigos buvo populiariausios pagal pasirinkimą.



19 pav. Dešimt 2015 m. populiariausių profesinio mokymo įstaigų (sk.). Šaltinis: Lietuvos darbo birža

Remiantis Lietuvos darbo biržos atlikta apklausa matyti iš 19 pav., jog po 15,8 proc. , respondentų baigė VšĮ Panevėžio darbo rinkos mokymo centras ir UAB SDG (Saugaus darbo garantas), 13,8 proc. – VšĮ Klaipėdos profesinio mokymo ir reabilitacijos centrą, 12,2 proc. – VšĮ Vilniaus Žirmūnų darbo rinkos mokymo centrą, 11,1 proc. – UAB Kauno Petrašiūnų darbo rinkos mokymo centrą, kitas mokymo įstaigas baigė mažiau kaip 8 proc. respondentų. Atsakydami į klausimą ar rekomenduotų mokymo įstaigą savo draugams ir pažįstamiems 75,6 proc. visų respondentų patvirtino, kad rekomenduotų, 21,9 proc. abejojo ar rekomenduotų ir tik 2,5 proc. respondentų liko nepatenkinti mokymo įstaigos teikiamomis paslaugomis. Pagal respondentų atsakymus matyti, jog mokslo vertė lemia jo paskirtis. Kadangi mokslas vertinamas ne pagal jo tikslumą ir žinias, o pagal tą naudą ir pranašumą, kuriuos jis suteikia asmeniui.

9 lentelė. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas 2011 – 2015 m.
Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis.

Apskritis, teritorinės darbo biržos	2011	2012	2013	2014	2015
Alytaus apskritis	266	250	218	124	209
Kauno apskritis	620	724	668	391	627
Klaipėdos apskritis	453	427	332	309	261
Marijampolės apskritis	181	186	203	151	161
Panevėžio apskritis	385	431	385	237	361
Šiaulių apskritis	448	478	421	391	392
Tauragės apskritis	206	162	162	157	170
Telšių apskritis	229	281	117	201	179
Utenos apskritis	193	289	243	192	237
Vilniaus apskritis	847	990	761	615	872
Šalyje iš viso:	3828	4218	3510	2768	3469

Kaip matome 9 lentelėje yra pateikti 2011 – 2015 m. m. darbo įgūdžių įgijimo duomenys, kuria skatina darbo ieškantiems asmenims įgyti trūkstamus darbo įgūdžius tiesiogiai darbo vietoje, o darbdaviams – rasti tinkamą darbuotoją. Tokia įgūdžių programa nuo 2011 – 2015 m. m. buvo išsiųsta 17793 asmenų tobulinti ar įgyti darbui reikalingų įgūdžių. Nuo 2011 m. iki 2013 m. buvo vykdomas projektas „Laikinas užimtumas“. Šio projekto tikslas suteikti laikiną užimtumą ir palaikyti darbo įgūdžius. Be to buvo suteikta galimybė užsidirbti pragyvenimui reikalingų lėšų bei asmeniui sudaryti didesnes galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje. O, nuo 2014 metų vykdomas projektas „Neprarask darbo įgūdžių“. Šio projekto baigtinumas 2017 m. Šiuo projektu siekiama skatinti bedarbių grįžimą į darbo rinką, palaikant jų darbinius įgūdžius. Nuo projekto pradžios iki 2015 m. 6237 asmenų buvo jau pasinaudoja šia programa ir iš jų daugiau nei pusę sėkmingai įsidarbino nuolatinai.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos darbo rinkai vis didesnę įtaką daro darbingo amžiaus gyventojų emigracija į užsienio šalis, nes pragyvenimo lygis neleidžia gyventi neįjuntamos

piniginės naštos. Todėl, Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų šalių, darbo užmokesčio kitimas iš esmės priklauso nuo darbo rinkos būklės, institucinių sprendimų ir ekonominio aktyvumo. Tokiu atveju terminuotos darbo sutartys ryškiai padidina ekonomikos atsparumą krizėms ir gebėjimą prisitaikyti prie pasikeitusių ekonominių sąlygų. Tačiau šis būdas nėra paplitęs Lietuvoje, nes sudaromų darbo sutarčių tik 2,8 proc. yra terminuotos sutartys. Tai – žemiausias rodiklis CRE regione. Toks žemas rodiklis rodo, kad gali susidaryti plačiai naudojamas standartas, taip pakenkdamas pažeidžiamų ir ypač jaunų asmenų situacijai darbo rinkoje: jie taps „įkalinti“ nuolat besikartojančio terminuoto darbo rate, turės mažesnes galimybes gauti gerą darbo užmokestį, socialines garantijas. Visgi Lietuvos darbo rinka nėra lanksti darbuotojų atžvilgiu, tačiau valstybė suteikia galimybes neturinčiam išsilavinimo asmeniui įgyti dalyvaujant mokymosi programose ar patobulinti trūkstantis darbo įgūdžius, kad asmenys taptų konkurencingi ir patrauklūs darbdaviui.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išryškinius lankstisaugos konceptualizaciją, išnagrinėjus principų taikymą Lietuvoje bei atlikus empirinį tyrimą, galima daryti **darbo išvadas**:

1. Moksliniuose darbuose lankstisauga išreiškiama dviem veiksniais, t. y. lankstumo (lankstesnių darbo santykių organizavimo taisyklių) ir saugumo (darbuotojų socialinės apsaugos didinimo) siekiai yra suderinami ir vienas kitą papildo, todėl gali ir turi būti įgyvendinami darbo rinkoje tuo pačiu metu. Nagrinėjant lankstisaugos sampratą skirtingame kontekste galima išvelgti skirtingas jos puses. Nustatyta, kad galima apibūdinti, kaip politikos strategiją, kaip darbo modelį. Be to lankstisauga gali reikšti ir būti nagrinėjama skirtingais lygmenimis – viršvalstybiniu, nacionaliniu, sektoriniu, organizacijos ar individualiu. Nustatyta, kad dažniausiai atliekama analizė nacionaliniu, viršvalstybiniu arba individualiu lygmeniu. Akcentuojama, kad siekiant preciziškumo, prieš pradėdant tyrimą yra būtina apibrėžti ne tik pačią lankstisaugą, bet ir nustatyti, kuri jos stadija ir lygmuo moksliniame darbe bus analizuojama.
2. Nustatyta, kad lankstisaugos principus sudaro keturios dalys: lanksčios ir patikimos sutarčių sąlygos; Visapusiška mokymosi visą gyvenimą strategija; Veiksminga aktyvi darbo rinkos politika; Šiuolaikiška socialinės apsaugos sistemos. Buvo pateikta lankstisaugos principų įgyvendinimo planai, panaudojimo būdai konkrečioje šalyje pagal lankstumo ir užimtumo garantijas. Todėl šios garantijos buvo naudojamos integruotu metodu, kuris taikytas bent keliose iš keturių lankstumo ir užimtumo garantijų komponentų sričių. Nustatyta, kad lankstumo ir užimtumo taikymo šalių praktika pasiteisino: Austrijoje – išeitinių išmokų sistema, Danijoje- „auksinio trikampio“ modelis, Nyderlanduose – laikinojo nedarbo mažinimas, Ispanijoje – terminuotų sutarčių mažinimas ir Airijoje – socialinių partnerių sudarymas.
3. Lankstisaugos taikymo galimybės buvo nagrinėjamos pagal: darbo rinkos politiką, lanksčių ir patikimų sutarčių sąlygas, darbo užmokesčio lankstumą ir mokymąsi visą gyvenimą. Buvo nustatyta:
 - ✓ darbo rinkos politikoje būdingas nuolatinis darbo jėgos, arba ekonomiškai aktyvių gyventojų, mažėjimas, dideli užimtumo svyravimai ir dėl kintančios darbo paklausos ir pasiūlos atsirandanti įtampa darbo rinkoje.

- ✓ lanksčių ir patikimų sutarčių sąlygomis terminuotos sutartys ryškiai padidina ekonomikos atsparumą krizėms ir gebėjimą prisitaikyti prie pasikeitusių ekonominių sąlygų. Tačiau šių sutarčių mažai sudaroma Lietuvoje.
 - ✓ darbo užmokesčio lankstumas Lietuvoje nėra adekvatus, nes iš ES šalių Lietuvos atlyginimai vieni mažiausi. Pagal išmokų lankstumą siekia, tik 27 proc., kai tuo tarpu ES vidurkis 48 proc.
 - ✓ mokymasis visą gyvenimą, tai vienintelė pozicija, kurią Lietuva tinkamai įsisavina ES paramą. Parama buvo įgyvendinami įvairūs projektai, kuriais buvo skatinama įgyti paklausią darbo rinkoje kvalifikaciją ir įtvirtinti reikalingus darbo įgūdžius.
4. Įvertinus lankstisauogos principų taikymą Lietuvoje pastebėta, kad tikrose pozicijose reikėtų būti aukštesnėse vietose, todėl **rekomenduojama**:
- ✓ didinti aktyvios darbo rinkos užimtumo politiką;
 - ✓ atsakingiau peržiūrėti teisės aktus ir aktualius straipsnius;
 - ✓ aktyvesnio darbuotojų dalyvavimo nustatant lankstesnes darbo sąlygas;
 - ✓ siekiant pritraukti investuotojus į Lietuvos darbo rinką, reikia atsižvelgti į esamą situaciją. Sumažinti stiprų atotrūkį tarp darbo teisės nuostatų ir situacijos realioje darbo rinkoje.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Šaltiniai:

1. Bendrosios užimtumo ataskaitos projektas pridedamas prie Komisijos komunikato. 2014 m. metinė augimo apžvalga. Prieiga prie interneto: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014_lt.pdf
2. Flexicurity: Europe's employment solution? (Publikuotas: 2008 m. sausio 25 d., atnaujintas 2009 m. rugsėjo 10 d.) Prieiga per internetą: <http://www.euractiv.com/en/socialeurope/flexicurity-europe-employment-solution/article-169840>.
3. Lietuvos darbo birža. 2016 metų darbo rinkos prognozė. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Documents/prognoze_2016.pdf
4. Lietuvos darbo birža. Bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas. Prieiga prie interneto: https://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosDarbdaviams/Puslapiai/profesinis_mokymas_darbdaviams.aspx.
5. Lietuvos darbo birža. Bedarbių struktūros pokyčiai. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/rodikliai_men_pabaigoje.aspx
6. Lietuvos darbo birža. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo įgyvendinimas 2012-2015 metais. Prieiga prie interneto: http://www.ldb.lt/TDB/Alytus/Paslaugos/Puslapiai/Darbo_igudziu_igijimo_remimas2012-2014.aspx.
7. Lietuvos darbo birža. Darbo rinka jaunimui pasiekama – reikia tik nesustoti Prieiga prie internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2986/Darbo%20rinka%20jaunimui%20pasiekama.pdf>
8. Lietuvos darbo birža. Darbo rinkos tendencijos – 2015 m. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos_pdf/2015%20m.%20darbo%20rinkos%20tendenciju%20apzvalga.pdf
9. Lietuvos darbo birža. Lietuvos darbo rinka 2016/04. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Publikacijos/Attachments/2984/LIETUVOS%20DARBO%20RINKA%202016-03.pdf>
10. Lietuvos darbo birža. Statistiniai rodikliai. Prieiga prie interneto: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/statistika_tab.aspx

11. Lisabonos strategijos struktūrinių reformų įgyvendinimas vykdant Europos ekonomikos atkūrimo planą - Metiniai šalių vertinimai ir Tarybos rekomendacija dėl valstybių narių ir Bendrijos bendrųjų ekonominės politikos gairių atnaujinimo 2009 m. ir dėl valstybių narių užimtumo politikos įgyvendinimo. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=54022&p_query=&p_tr2=2.
12. *Studija apie darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyrą – problemos ir uždaviniai*. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/lt/1/EF0790LT.pdf>.
13. *Studija apie EK flexicurity misiją Suomijoje, Lenkijoje, Ispanijoje, Švedijoje, Prancūzijoje: 2008*. Europos Komisija, Darbo, socialinių reikalų ir lygių galimybių komitetas. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=118&langId=en>.
14. What is flexicurity? Prieiga prie interneto: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>
15. Wilthagen, T.; Tros, F. The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*. 2004. Prieiga per internetą: http://home.medewerker.uva.nl/f.h.tros/bestanden/2004_TRANSFERa.pdf.

Literatūra:

16. Atkinson, J. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, IMS Report No 89*. Brighton: Institute of Manpower Studies, 2005.
17. Barancova, H. *Alternatyvios liberaliajai darbo ir socialinės apsaugos teisės raidos koncepcijai paieška 21 amžiuje*. Vilnius: TIC, 2007.
18. Bekker S.; Wilthagen T. Flexicurity – a European Approach to Labour Market Policy. 2008
19. Bernotas D.; Guogis A. Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003.
20. Blanpain, R. Flexicurity in a Global Economy. We need both, also security. *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos* (Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys). Vilnius, 2011.
21. Blažienė, I.; Gruževskis, B. *Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis*. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1906501203>.
22. Dambrauskienė G.; Macijauskienė R; Mačernytė–Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas. V.: Žaltvykslė. 360 p., 2007.
23. Dambrauskienė, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*. 2008.

24. Davulis, T. Europos Bendrijos teisės įtaka Lietuvos darbo teisei. *Darbo teisė suvienytoje Europoje*. Tarptautinės konferencijos medžiaga. Vilnius: Forzacas, 2004.
25. Davulis, T.; Petrylaitė, D.; Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
26. *Employment in Europe 2010. Social Europe*. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit D.1. manuscript completed in October 2010.
27. *ES Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė*. Vilnius: VU leidykla, 2008.
28. *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*. Report by the European Expert Group on Flexicurity. June 2007.
29. Gruževskis B.; Blažienė I. Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje Lietuvos patirtis. Tarptautinė darbo organizacija, Tarptautinis darbo biuras, Budapeštas, 2005.
30. Hemerijck, A. *Pusiau suverenių Europos socialinės gerovės valstybių ir ES vaidmens kaita*. Nyderlandai, Leideno universitetas. Prieiga per internetą: [http:// www.seti.lt/wp-content/uploads/2010/12/ geroves_valstybe.pdf](http://www.seti.lt/wp-content/uploads/2010/12/geroves_valstybe.pdf).
31. Huiskamp, M. J.; Vos, K. J. Flexibilization Modernization and the Lisbon Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relation*. 2007.
32. Jarulaitis, M. Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*. 2008.
33. Keune, M. Flexicurity: the new cure for Europe's labour market problems? *Social Developments in the European Union*. Brussels: ETUI-REHS, 2007. Prieiga per internetą: [www.cec-kek.org/ pdf/employmentKeune.pdf](http://www.cec-kek.org/pdf/employmentKeune.pdf).
34. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Siekiant bendrųjų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Briuselis, 27.6.2007. KOM (2007) 359 galutinis.
35. Krasauskas, R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių Darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*. 2008 1(103).
36. Lietuvos Respublikos Ūkio ministerija. Ataskaita: sprendimų ir jų projektų poveikio vertinimo diegimas. Projekto nr.VP1-4.3-VRM-03-V-01-008. Vilnius. 2015.
37. Mačernytė–Panomariovienė I. Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas: mokomasis leidinys. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003. – 156 p., 2 grafikai, 1 schema. (ISBN 9955 – 563 – 05 – 2).
38. Mačernytė–Panomariovienė I. Darbo sutarties rūšių išskyrimo reikšmė ir jų nustatymas. // *Jurisprudencija*, Nr.74 (66) 2005. P. 5-12. (ISSN 1392-6195).

39. Mačiulaitis, V. Terminuotosios darbo sutartys *flexicurity* aspektu. *Socialinių mokslų studijos*. 2010.
40. Madsen, P. K. Flexicurity – Towards a Set of Common Principles? *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relation*. 2007.
41. Maildand, M. *Coalitions and Policy Coordination: Revision and Impact of the European Employment Strategy*. Copenhagen: DJØF Publishing, 2006.
42. Mankiw N. G. Principles of Microeconomics, 7th Edition. 2014.
43. Martinaitis, Ž. Europietiški vaistai Lietuvos darbo rinkai: neskanūs ir netinkami? Iš: *ES Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė*. Vilnius: VU leidykla, 2008.
44. Moskvina, J.; Skučienė, D. Saugumas lanksčioje darbo rinkoje. *Socialinis darbas*. 2009.
45. Nekrošius, I. *Darbo teisė: dabartis ir perspektyvos*. Vilnius: TIC, 2007.
46. Nekrošius, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje. Labour Law in United Europe. Arbeitsrecht im vereinigten Europa*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. 2003 m. spalio 16–18 d. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004.
47. Nekrošius, I., *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
48. Nesterova, N. M. Problemy, koncepcii i razrabotki novogo trudovogo kodeksa RF (Materialy konferencii). *Gosudarstvo i pravo*. 2000.
49. Peciukonytė L. Politinių partijų ideologijos veiksnio poveikis lankstisaugos strategijos įgyvendinimui Lietuvos darbo rinkoje. ISSN 1392-1681. Vilnius. 2012
50. Petrylaitė D. New challenges for collective labour relations in Lithuania: labour law vs. Business relationship. *Transformations in business & economics*. 2008, suppl. C.
51. Snieška V.; Ambrasienė I.; Bernatonytė D.; Dapkus M.; Juozapavičienė A.; Markauskienė A.; Navickas V.; Pukelienė V.; Slavinskienė A. Mikroekonomika. Kaunas. KTU leidykla. 2010.
52. Tangian A. European flexicurity: concepts and consistent policies. Germany. 2010
53. Vetlov, I.; Virbickas, E. Lietuvos darbo rinkos lankstumas. *Pinigų studijos: Ekonomikos teorija ir praktika*. 2006.
54. Vliet O.; Nijboer H. Flexicurity in the European Union: Flexibility for Outsiders, Security for Insiders. 2014
55. Wilthagen, T.; Bekker, S.; Klosse, S. Making (It) Work: Introduction to the Special Issue on the Future of the European Employment Strategy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relation*. 2007.

56. Wilthagen, T.; van Velzen, M. The road towards adaptability, flexibility *and* security. *Paper prepared for the European Commission / DG Employment Thematic Review Seminar on “Increasing adaptability for workers and enterprises” Brussels, 21 September 2004.*

PRIEDAI

Bendroji pridėtinė vertė, sukurta per vieną faktiškai dirbtą valandą
To meto kainomis, eurai

	2010	2011	2012	2013	2014
Visas ūkis	10,7	12,1	12,7	13,3	13,5
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė (A)	4,0	5,2	6,1	5,8	5,0
Pramonė (B, C, D, E)	13,9	16,2	16,7	17,2	17,9
Apdirbamoji gamyba (C)	12,9	15,4	16,1	16,8	17,3
Statyba (F)	8,8	10,8	10,1	10,6	12,7
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; transportas; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla (G, H, I)	11,9	13,3	14,8	15,7	15,6
Informacija ir ryšiai (J)	22,1	18,9	17,1	21,3	22,2
Finansinė ir draudimo veikla (K)	18,5	22,6	19,5	22,1	20,0
Nekilnojamojo turto operacijos (L)	26,9	30,3	28,7	26,3	26,9
Profesinė, mokslinė techninė veikla; administracinė ir aptarnavimo veikla (M, N)	9,1	10,1	10,7	11,0	10,8
Viešasis valdymas ir gynyba; švietimas; žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas (O, P, Q)	7,3	7,8	8,3	8,6	9,0
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla, namų ūkio reikmenų remontas ir kitos paslaugos (R, S, T)	5,6	5,6	5,9	6,2	6,4

Darbo našumo pokyčiai, apskaičiuoti pagal bendrąją pridėtinę vertę, sukurtą per vieną faktiškai dirbtą valandą
Palyginti su ankstesniais metais, procentais

	2010	2011	2012	2013	2014
Visas ūkis	6,1	7,1	2,1	2,8	1,3
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė (A)	-0,9	9,3	5,7	1,7	-4,6
Pramonė (B, C, D, E)	13,9	6,2	-1,1	4,0	5,1
Apdirbamoji gamyba (C)	15,4	8,8	0,8	6,1	4,5
Statyba (F)	18,8	18,2	-9,7	0,2	17,2
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; transportas; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla (G, H, I)	5,1	8,5	7,6	3,4	-1,6
Informacija ir ryšiai (J)	11,0	-14,2	-9,8	20,6	3,0
Finansinė ir draudimo veikla (K)	9,3	26,6	-3,1	7,3	-8,3
Nekilnojamojo turto operacijos (L)	-12,8	7,9	-8,9	-11,5	4,3
Profesinė, mokslinė techninė veikla; administracinė ir aptarnavimo veikla (M, N)	-7,1	6,5	1,1	-0,7	-1,5
Viešasis valdymas ir gynyba; švietimas; žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas (O, P, Q)	-0,9	3,9	4,3	1,9	1,4
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla, namų ūkio reikmenų remontas ir kitos paslaugos (R, S, T)	5,2	-0,5	3,9	-1,2	0,8

Vieno užimto gyventojų sukurta bendroji pridėtinė vertė
To meto kainomis, tūkst. eurų

	2010	2011	2012	2013	2014
Visas ūkis	20,2	22,5	23,6	24,5	24,8
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė (A)	7,5	10,1	11,8	11,0	9,2
Pramonė (B, C, D, E)	26,7	31,1	32,5	33,2	34,1
Apdirbamoji gamyba (C)	24,7	29,4	31,4	32,2	33,0
Statyba (F)	17,0	21,3	20,0	20,8	24,6
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; transportas; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla (G, H, I)	23,0	25,3	27,7	29,1	29,1
Informacija ir ryšiai (J)	41,5	34,4	32,1	39,2	41,7
Finansinė ir draudimo veikla (K)	35,2	42,4	34,5	38,8	36,5
Nekilnojamojo turto operacijos (L)	50,2	52,9	53,9	47,5	48,5
Profesinė, mokslinė techninė veikla; administracinė ir aptarnavimo veikla (M, N)	17,1	18,1	19,5	19,8	20,0
Viešasis valdymas ir gynyba; švietimas; žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas (O, P, Q)	13,1	13,8	14,5	15,1	15,5
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla, namų ūkio reikmenų remontas ir kitos paslaugos (R, S, T)	10,1	9,9	10,3	10,4	10,5

Darbo našumo pokyčiai, apskaičiuoti pagal vieno užimto gyventojų sukurtą bendrąją pridėtinę vertę
Palyginti su ankstesniais metais, procentais

	2010	2011	2012	2013	2014
Visas ūkis	7,3	5,6	2,0	1,9	0,9
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė (A)	0,0	12,0	6,2	-0,2	-6,8
Pramonė (B, C, D, E)	16,7	5,8	0,1	3,2	4,1
Apdirbamoji gamyba (C)	18,4	8,4	2,2	5,1	3,8
Statyba (F)	22,3	21,6	-10,1	-0,2	15,7
Didmeninė ir mažmeninė prekyba; transportas; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla (G, H, I)	6,7	6,2	6,4	2,1	-1,0
Informacija ir ryšiai (J)	5,5	-16,7	-7,2	18,0	5,2
Finansinė ir draudimo veikla (K)	9,0	25,3	-8,8	6,0	-4,3
Nekilnojamojo turto operacijos (L)	-14,3	1,4	-2,3	-15,0	4,4
Profesinė, mokslinė techninė veikla; administracinė ir aptarnavimo veikla (M, N)	-7,0	1,5	3,1	-1,5	0,7
Viešasis valdymas ir gynyba; švietimas; žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas (O, P, Q)	-0,3	1,4	3,5	2,2	0,2
Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla, namų ūkio reikmenų remontas ir kitos paslaugos (R, S, T)	4,0	-2,7	1,6	-3,9	-1,7