



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

Inga Šidlauskytė

**POLICIJOS PAREIGŪNŲ, IŠĖJUSIŲ Į ANKSTYVAJĄ PENSIJĄ,
INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ: PLUNGĖS RAJONO
SAVIVALDYBĖS ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

Vadovas

Doc. dr. Irena Luobikienė

KAUNAS, 2016

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

**POLICIJOS PAREIGŪNŲ, IŠĖJUSIŲ Į ANKSTYVAJĄ PENSIJĄ,
INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ: PLUNGĖS RAJONO
SAVIVALDYBĖS ATVEJIS**

Baigiamasis magistro projektas

Viešoji politika (kodas 621L22008)

Vadovas

(parašas) Doc. dr. Irena Luobikienė

(data)

Recenzentas

(parašas) Prof. dr. Algis Krupavičius

(data)

Projektą atliko

(parašas) Inga Šidlauskytė

(2016 05 30)

KAUNAS, 2016



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų

(Fakultetas)

Inga Šidlauskytė

(Studento vardas, pavardė)

Viešoji politika, 621L22008

(Studijų programos pavadinimas, kodas)

„Policijos pareigūnų, išėjusių į ankstyvąją pensiją, integracija į darbo rinką: Plungės rajono savivaldybės atvejis“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2016 m. Gegužės 30 d.
Kaunas

Patvirtinu, kad mano, Ingos Šidlauskytės, baigiamasis projektas tema „Policijos pareigūnų, išėjusių į ankstyvąją pensiją, integracija į darbo rinką: Plungės rajono savivaldybės atvejis“ 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)

Šidlauskaitė, Inga. *Early Retired Police Officers Integration into Labor Market: Case of Plungė District Municipality*: Master's thesis in Public Policy / supervisor assoc. prof. Irena Luobikienė. The Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Research area and field: 02 S

Key words: police officer, early retirement, social insurance, integration, integration into the labour market.

Kaunas, 2016. 56 p.

SUMMARY

This master's thesis analyses Plunge's district municipality's early retired police officers integration into the labour market. Early retired police officers are exclusive group as their age allows them actively participate in the labour market where their experience and qualifications can be transferred to. This group is a beneficial labour resource for Lithuania's economic. This master's thesis includes survey which took place in Plunge's district municipality. This survey reveals current situation of early retired police officers integration into the labour market and evaluates other institutions support for early retired police officers. This survey also reveals if accumulated human capital has been used to its potential. Research subject – early retired police officers integration into the labour market. Research objectives – evaluate opportunities and weaknesses of Plunge's district municipalities early retired police officers integration into the labour market. Research aims: to analyse theoretical aspects of early retired police officers integration into the labour market; to identify Lithuania's legal regulations for police officers early retirement; to evaluate Plunge's district municipalities early retired police officers' views, faced opportunities and problems of their integration into the labour market. Survey results showed that less than a half participants were concerned about their early retirement. It also revealed a tendency that early retired police officers usually are re-employed by someone they know. This research also proposes that the programme which was embedded to support early retired police officers integration into the labour market is not fulfilling its purpose as none of the surveys participants were informed about it. This master's thesis consists of introduction and four main parts made of several chapters and sections. In the first part labour market's political concept and the pensions purpose have been examined also the arising problems for early retired police officers integration into labour market have been identified. In second part legal regulation aspects of police officers' early retirement were discussed. In the third part the programme which was embedded to support early retired police officers integration into labour market was evaluated. The fourth part contains research methods and discusses research results of Plunge's district municipalities early retired police officers integration to the labour market. This master's thesis also contains conclusions, literature list and appendixes.

TURINYS

PAVEIKSLAI.....	6
PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ SĄRAŠAS	7
ĮVADAS	9
1. POLICIJOS PAREIGŪNŲ, IŠĖJUSIŲ Į ANKSTYVAJĄ PENSIJĄ, INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ TEORINIŲ ASPEKTU.....	12
1.1. Pensijos samprata ir paskirtis	12
1.2. Policijos pareigūnų, išėjusių į ankstyvą pensiją, integravimosi į darbo rinką problematika	13
1.3. Darbo rinkos politikos samprata ir priemonės.....	16
2. LIETUVOS POLICIJOS PAREIGŪNŲ IŠĖJIMO Į PENSIJĄ TEISINIS REGULIAVIMAS	20
2.1. Policijos pareigūnų pensiją reglamentuojantys pagrindiniai įstatymai	20
2.2. Ankstyvosios pensijos policijos pareigūnams skyrimas ir mokėjimas.....	22
2.3. Europos Sąjungos pareigūnų ankstyvas išėjimas į pensiją.....	27
3. POLICIJOS PAREIGŪNŲ, IŠĖJUSIŲ Į ANKSTYVAJĄ PENSIJĄ, INTEGRAVIMOSI Į DARBO RINKĄ PROGRAMA.....	30
3.1. Socialinio ir profesinio orientavimo paslaugos	32
3.2 . Medicininės reabilitacijos paslaugos	33
4. POLICIJOS PAREIGŪNŲ, IŠĖJUSIŲ Į ANKSTYVAJĄ PENSIJĄ, INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ PLUNGĖS RAJONO SAVIVALDYBĖJE: GALIMYBIŲ IR PROBLEMŲ TYRIMAS ..	35
4.1. Tyrimo metodika	35
4.2. Tyrimo rezultatų analizė.....	36
IŠVADOS	46
REKOMENDACIJOS	49
LITERATŪRA	50
ŠALTINIAI	51
PRIEDAI	52

PAVEIKSLAI

1. Pav. Nedarbo lygis Lietuvoje.....	13
2. Pav. Pareigūnų pensijos Europoje.....	14
3. Pav. Policijos pareigūno darbo užmokesčio vertinimas.....	15
4. Pav. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas Europos Sąjungoje.....	17
5. Pav. Socialinės garantijos.....	20
6. 6 Pav. Darbo rinkos politiką įgyvendinančios įstaigos.....	32
7. Pav. Prieš pradėdami dirbti policijos pareigūnai pagal išsilavinimą, proc.....	37
8. Pav. Priežastys paskatinusios rinktis policininko profesiją, proc.....	37
9. Pav. Priežastys lėmusios išėjimą į pensiją, proc.....	38
10. Pav. Pagal laipsnį buvę policijos pareigūnai, proc.....	38
11. Pav. Policijos pareigūnų darbinės veiklos planai išėjus į pensiją, proc.....	39
12. Pav. Ar policijos pareigūnams išėjimas į pensiją kėlė nerimą ir kas galėjo įveikti gyvenimo pasikeitimus, proc. ?.....	40
13. Pav. Policijos pareigūnų po išėjimo į pensiją šiuo metu turimas darbas, proc.	40
14. Pav. Pareigūno darbo išėjimo laikotarpis, proc.....	41
15. Pav. Veiksniai padėję surasti darbą, proc.....	41
16. Pav. Savybės padėjusios policijos pareigūnams įsidarbinti civiliniame gyvenime, proc.....	42
17. Pav. Problemos. su kuriomis teko susidurti civiliniame gyvenime įsidarbinant, proc.....	43
18. Pav. Išėjus į pensiją finansinės padėties pasikeitimas, proc.....	43
19. Pav. Pareigūnų nuomonė apie specialios programos pritaikant civiliniame gyvenime reikalingumą, proc.....	44
20. Pav. Ar buvo naudojamosi pareigūnų ir karių , išleidžiamų į pensiją, socialinio pritaikymo, medicininės reabilitacijos ir profesinio orientavimo programos teikiama pagalba, proc. ?....	44
21. Pav. Pareigūnų nuomonė prieš kiek laiko tikslingiausia taikyti programą, proc.....	45
22. Pav. Programos priemonės naudingos policijos pareigūnui rengiantis išeiti į pensiją, proc.....	45

PAGRINDINIŲ SĄVOKŲ SĄRAŠAS

Pensija – periodinės išmokos senatvėje (paprastai mokamos iki gyvos galvos) Taip pat invalidumo, maitintojo netekimo bei ypatingų asmens nuopelnų atvejais (Socialinės apsaugos terminų žodynas, 2000).

Pensinis amžius – amžius, kurį suėję asmenys turi teisę nutraukti darbo santykius ir gauti garantuojamas nustatytas pajamas (pensiją); dažnai sutampa su senatvės pensijos amžiumi (Socialinės apsaugos terminų žodynas, 2000).

Išankstinė pensija arba pensinio amžiaus mažinimas – teisės aktų įteisintas sprendimas paankstinti ėjimo į senatvės pensiją amžių (Socialinės apsaugos terminų žodynas, 2000).

Integracija – asmens įsiliejimas į socialinę grupę, visuomenę pagal bendras vertybes, normas, tikėjimą ir pan. (Socialinės apsaugos terminų žodynas, 2000).

Aktyvi darbo rinkos politika – valstybės socialinių ir ekonominių priemonių sistema, kurios paskirtis – apsaugoti dirbančius asmenis nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo mastą, reguliuojant santykį tarp pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje (Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, 1998).

Darbo rinkos politikos priemonės – tai valstybės intervencija į darbo rinką, kuri nukreipta į konkrečiai apibrėžtas gyventojų grupes. Darbo rinkos priemonės tradiciškai skirstomos į aktyvias ir pasyvas (Moskvina ir Neverauskienė, 2011, p. 17).

Medicininė rehabilitacija – medicininių priemonių kompleksas, apimantis įprastinį gydymą, fizinę terapiją, būtiną slaugą, pagalbinių ir kompensacinių priemonių parinkimą, pritaikymą, mokymą ir kitas priemones, kurias galima taikyti programos nurodytiems asmenims krašto apsaugos sistemos sveikatos priežiūros institucijose ar Vidaus reikalų ministerijos įsteigtose asmens sveikatos priežiūros įstaigose, siekiant sugrąžinti arba kompensuoti sutrikusias organizmo funkcijas ir išvengti ilgalaikio biosocialinių funkcijų sutrikimo ar neįgalumo (LR Vyriausybės nutarimas. 2005, Nr. 113-4128).

Socialinės ir medicininės pagalbos priemonės – sistema priemonių, kurios apima išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių medicininę rehabilitaciją, profesinį konsultavimą, profesinį orientavimą, motyvavimą, aktyvinimą darbo rinkoje ir socialinį prisitaikymą (LR Vyriausybės nutarimas. 2005, Nr. 113-4128).

Profesinis konsultavimas – specialiai pasirengusių darbuotojų pagalba asmenims, kurie renkasi profesiją, suteikiama atsižvelgiant į individualias asmens savybes ir polinkius pagal darbo rinkos ir profesijos mokymosi galimybes. Profesinis konsultavimas grindžiamas darbo rinkos, profesijų tyrimais, pedagoginės ir socialinės psichologijos mokslo žiniomis, psichologinio konsultavimo metodais ir psichologine diagnostika (LR Vyriausybės nutarimas. 2005, Nr. 113-4128).

Socialinis prisitaikymas – asmens prisitaikymas prie visuomenės, socialinės aplinkos, gebėjimas adekvačiai priimti visuomenės normas, standartus ir pokyčius (LR Vyriausybės nutarimas. 2005, Nr. 113-4128).

Individualus planas – išeinančio į pensiją ar išleidžiamo į atsargą pareigūno ir kario veiklos planas, kuriame pagal padėtį darbo rinkoje ir išeinančio į pensiją ar išleidžiamo į atsargą pareigūno ir kario galimybes numatomos motyvavimo ar aktyvinimo darbo rinkoje, profesinio konsultavimo, profesinio orientavimo, profesinio mokymo kursų arba medicininės reabilitacijos priemonės (LR Vyriausybės nutarimas. 2005, Nr. 113-4128).

IVADAS

Temos aktualumas. Policija tai jėgos struktūra, kuri turi būti tinkamai reglamentuota, sustyguota, kad gerai atliktų savo funkcija ir užtikrintų Lietuvos gyventojų saugumą. Asmuo policijos sistemoje dirbtų ir tinkamai atliktų savo pareigas – turi būti motyvuotas. 2013 metais Vidaus reikalų ministerijos atlikti tyrimai rodo, kad policijos pareigūnų motyvacija yra socialinės garantijos (Vidaus reikalų ministerijai pavaldžių institucijų pareigūnų apklausos analizė, 2013). Valstybės tarnybos nurodytos įstatyme pagrindinės socialinės garantijos, kurios labiausiai motyvuoja yra tai, kad pareigūnai dvidešimt metų išstarnavę policijos sistemoje įgyja teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, garantuotas darbo užmokestis ir ilgesnės kasmetinės atostogos. Tačiau retai pagalvojama apie tai, kad išstarnavus dvidešimt metų policijos pareigūnui reikės pradėti naują etapą karjereje.

Policijos pareigūnams baigusiems tarnybą skiriama ankstyvoji valstybės pensija, kurią gaunant policijos pareigūnas gali patenkinti tik būtiniausius poreikius. Norėdamas išlaikyti save ir savo šeimos narius policijos pareigūnai privalo ieškoti papildomą pajamų šaltinį. Pereinamuoju laikotarpiu, kai išeinama iš policijos sistemos ir bandoma įsitraukti į aktyvią darbo rinką, pareigūnas patiria pakankamai daug streso. Šiame etape taip pat labai svarbus asmeninis požiūris ir gebėjimai, kurie gali padėti lengviau integruotis į darbo rinką.

Europos Sąjungos šalyse yra vykdomos statutinių pareigūnų integracijos į darbo rinką įvairios programos, kurių pagalba nepatiriant didelių nesklaidumų padedama pereiti į samdomą darbą arba patiems kurti darbo vietas.

Lietuvoje kasmet išleidžia į pensiją apie 700 darbingo amžiaus, dalis jų turinti aukštąjį išsilavinimą, vidaus tarnybos sistemos pareigūnų. Dalis jų turi naujos darbo veiklos užmojų, tikisi sukauptą savo patirtį ir žinias perteikti kitoje veikloje (Vidaus reikalų ministerija, 2016). Todėl Lietuvoje, kaip ir kitose Europos šalyse, taip pat siekiama padėti pareigūnams išeinantiems į pensiją prisitaikyti prie naujos aplinkos, suteikiama galimybė dalyvauti įgyvendinant pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos priemonės, kurios nurodytos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugsėjo 20 d. nutarime Nr. 1030 “Dėl pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis programos patvirtinimo sistemos sukūrimo“(Valstybės žinios, Nr. 113-4128). Tinkamai suteikta pagalba integravimosi į darbo rinką metu, patiriama mažiau įtampos, streso ir pagerina gyvenimo kokybę.

Ši asmenų grupė yra gana išskirtinė, kadangi jų darbingas amžius leidžia dalyvauti darbo rinkoje, o įgytą profesinę kompetenciją gali perteikti darbinėje veikloje. Tokie asmenys sudaro puikius darbo jėgos išteklius, kurie naudingi Lietuvos ekonomikai.

Atsižvelgiant į darbo rinkos statistinius duomenis (Lietuvos darbo birža..., 2015). Reikalinga aptarti policijos pareigūnų išėjusių į ankstyvąją pensiją motyvaciją ir būdus kaip integruoti į darbo rinką. Magistro darbe atliktas tyrimas Plungės rajono savivaldybėje atskleis ar kitų institucijų pagalba yra reikalinga ir naudinga asmenims išėjusiems į ankstyvąją pensiją bei ar sukauptasis žmogiškasis kapitalas yra efektyviai išnaudojamas pačiam asmeniui ir valstybės ekonomikoje.

Problemos ištyrimo lygis. Nors apie policijos pareigūnus išėjusius į ankstyvąją pensiją bei darbo rinką yra daug pasisakyta ir rašyta straipsnių, tačiau mažai randama mokslinio pobūdžio darbų ir atliktų tyrimų, kurie detaliau atskleistų pareigūnų, išėjusių į ankstyvąją pensiją integraciją į darbo rinką, analizuojant priimtus įstatymus, nutarimus ir kitus norminio pobūdžio dokumentus. Temomis apie pareigūnų išėjimą į pensiją ir jų integraciją į darbo rinką yra rašę mokslininkai: Gruževskis (2014), Moskvina ir Neverauskienė (2011), Lazutka (2007).

Tyrimo problema. Kaip Lietuvoje policijos pareigūnus išėjusius į ankstyvąją pensiją integruoti į darbo rinką, kad jie nepatirtų neigiamų psichologinių, finansinių pasekmių ir turėtų galimybę panaudoti tarnyboje sukauptą patirtį.

Tyrimo objektas – į ankstyvąją pensiją išėjusių policijos pareigūnų integracija į darbo rinką.

Projekto tikslas. Ištirti į ankstyvąją pensiją išėjusių policijos pareigūnų integravimosi į darbo rinką galimybes bei problemas, Plungės rajono atveju.

Projekto uždaviniai:

1. Išanalizuoti į ankstyvąją pensiją išėjusių policijos pareigūnų integraciją į darbo rinką teoriniu aspektu.
2. Apibūdinti Lietuvos policijos pareigūnų išėjimą į pensiją teisės aktų kontekste.
3. Ištirti į ankstyvąją pensiją išėjusių Plungės rajono policijos pareigūnų požiūrį į integravimosi į darbo rinką galimybes bei iškylančias problemas.

Tyrimo metodai. Darbe taikyti šie tyrimo metodai – galiojančių teisės aktų, mokslinės literatūros analizė, apklausa raštu. Taikant kiekybinį metodą, atlikta anketinė apklausa, dokumentų analizė. Apklausiami policijos pareigūnai išėję į ankstyvąją pensiją nuo 2006 metų iki 2016 metų. Surinkti duomenys atskleis kaip policijos pareigūnai, išėję į ankstyvąją pensiją integravosi į darbo rinką, bus galima išsiaiškinti ar buvo pasinaudota programos teikiama pagalba.

Projekto struktūra. Projekte išskiriamos penkios pagrindinės dalys, sudarytos iš skyrių ir poskyrių. Be to, šis darbas apima įvadą, išvadas, literatūros sąrašą ir kitas magistro baigiamojo darbo struktūrines dalis.

Pirmame skyriuje nagrinėjama darbo rinkos samprata ir jos situacija Lietuvoje, kokia yra pensijos paskirtis ir iškelta problema į ankstyvąją pensiją išėjusių policijos pareigūnų integravimasis į darbo rinką. Antrojoje dalyje aptariami policijos pareigūnų išėjusių į ankstyvąją pensiją teisinio reglamentavimo aspektai. Trečioje dalyje aptariama policijos pareigūnų išleidžiamų į pensiją socialinio

prisitaikymo, medicininės reabilitacijos ir profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis programa. Ketvirtoje dalyje pateikiama projekto tyrimo metodika ir aptariami tyrimo rezultatai, kaip policijos pareigūnai išėję į pensiją integruojasi į darbo rinką Plungės rajone. Projektą sudaro 56 puslapiai, 1 lentelė, 20 paveikslų, 2 priedai.

1. POLICIJOS PAREIGŪNŲ, IŠĖJUSIŲ Į ANKSTYVAJĄ PENSIJĄ, INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ TEORINIU ASPEKTU

Siekiant išanalizuoti policijos pareigūnų išėjusių į ankstyvąją pensiją integraciją į darbo rinką, visu pirmiausia reikalinga aptarti pensijos sampratą, bei paskirtį. Šiame skyriuje taip pat reikalinga išsiaiškinti darbo rinkos sąvoką, kokia jos samprata ir kaip tai siejasi su politikos priemonėmis. Taip pat būtina aptarti kokios pagrindinės problemos iškyla policijos pareigūnams išėjusiems į ankstyvąją pensiją integravimosi į darbo rinką metu.

1.1. Pensijos samprata ir paskirtis

Sąvoka „pensija“ socialinės apsaugos terminų žodyne (2000) aiškinama kaip „periodinės išmokos senatvėje (paprastai mokamos iki gyvos galvos) taip pat invalidumo, maitintojo netekimo bei ypatingų asmens nuopelnų atvejais“.

„Senatvės pensija siejama tik su suėjus pensiniam amžiumi ir darbo stažui. Taip pat senatvės pensija mokama ir asmenims, kurie dar dirba. Taigi senatvės pensija nesudaro kliūčių dalyvauti darbo rinkoje, pensijos dydis priklausomai nuo darbo stažo didėja. Išankstinei senatvės pensijai gauti turi būti likę ne daugiau kaip penki metai iki pensinio amžiaus, paskutinius dvyliką mėnesių būti užsiregistravus darbo biržoje ir neturėti kitų socialinės apsaugos sistemos išmokų. Išankstinė pensija užtikrina pajamas vyresnio amžiaus žmogui, dar nesulaukusiam senatvės pensijos amžiaus, tačiau turinčiam reikiamą darbo stažą, bet neturinčiam kita pragyvenimo šaltinio“ (Moskvina ir Skučienė, 2009, p. 30-31).

Ankstyvoji pensija – galima paaiškinti, kaip priverstinį darbuotojo atleidimą nesulaukus senatvės pensijos, skiriant iki mirties socialinę garantiją. Ši sąvoka taikoma tik vidaus ir krašto apsaugos organizacijoms, kurios sudaro tik nedidelę visuomenės dalį (Gruževskis, 2014, p. 13).

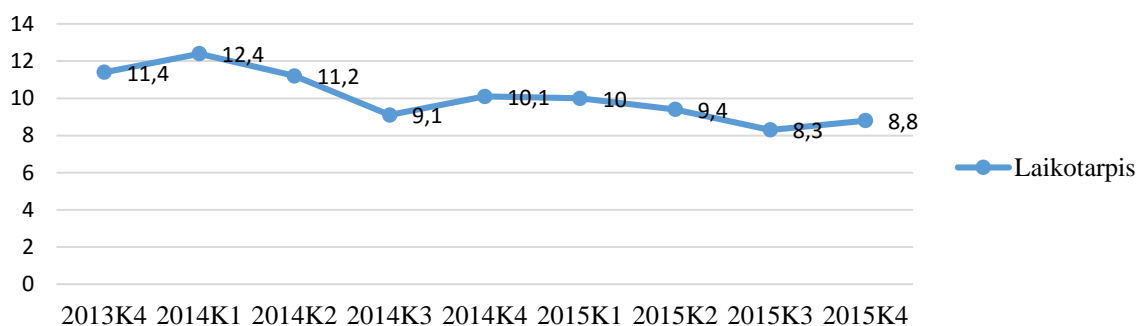
Lazutka (2001) teigė, kad „bet kurios pensijos esmė – garantuota galimybė vartoti ir tuomet, kai žmogus jau nebepajėgia dirbti, todėl sukurtos sistemos pagalba perduodama dalis jaunesnės kartos sukurto nacionalinio produkto“. Remdamasi Pieters (1998), Lazutka (2007) nagrinėjęs pensijų sistemų raidą Lietuvoje teigia, kad „senatvės socialinė rizika buvo viena pirmųjų pripažintų rizikų, šiuolaikinėse valstybėse lėšų skyrimas pensijoms sudaro didžiausią socialinių išlaidų dalį, o išsivysčiusiose visuomenėse pensinį amžių turintys asmenys sudaro apie penktadalį visų gyventojų“.

Lietuvoje pensijų sistemos buvo kuriamos ir reformuojamos veikiant išoriniams politiniams veiksniams ir ilgalaikės visuomenės raidos. Tarpukario Lietuva buvo agrarinė šalis su negausia darbininkų klase ir pensijomis buvo aprūpinti tik kariškiai, valstybės tarnautojai, kovose nukentėję ir valstybei nusipelnę asmenys. Sparti Lietuvos ūkio industrializacija vyko pokario dešimtmečiais ir tuo metu Sovietų sąjungos buvo plečiama pensijų sistema, kuri apėmė ir Lietuvoje gyvenančius darbininkus, tarnautojus, o vėliau ir kolūkiečius. Industrializacija lėmė didelę reikšmę pensijų sistemos kūrimui,

tačiau tik 1990 m. atėjo politinė demokratija. 1995 m. priimti keli pensijų įstatymai, tačiau jie tęsė pensijų tradiciją su papildomomis privilegijomis atskiroms profesinėms grupėms ir asmenims pripažintiems nusipelnusiais valstybei. Po 2000 m. Lietuvoje buvo daug kalbama dėl socialinio draudimo pensijų dalinio privatizavimo. 2001 metų sausio 14 d. Vyriausybė patvirtino savą Pensijų reformos koncepciją. Koncepcijoje nurodoma, kad vienas iš svarbiausių reformų tikslų „pakeisti pensijų sistemą taip, kad asmenys sulaukę pensinio amžiaus galėtų užsidirbti didesnes pajamas nei iki tol, bei tuo pačiu užkertant kelią, kad persikirstymas būtų ne padidintas, bet sumažintas ir užtikrinti sistemos ilgalaikį stabilumą, kuri apimtu visus asmenis“ (p. 76-78).

1.2. Policijos pareigūnų, išėjusių į ankstyvąją pensiją, integravimosi į darbo rinką problematika

Viena iš opiausių problemų pasaulyje, ne išimtis ir Lietuva, tai nedarbas. Iki šiol šios problemos dar neišsprendė nė viena valstybė ir turbūt neišspręs. Literatūroje nurodoma, kad nedarbas yra teigiamas reiškinys, nes jis skatina konkurenciją darbo rinkoje ir veiksmingą gamybą. Su tuo būtų galima sutikti jei kiekvienos profesijos būtų po keletą bedarbių. Tačiau pati svarbiausia problema yra nedarbo mastas, kuris pasiekęs tam tikrus rodiklius tampa visuomenės problema. Todėl nedarbo negalima laikyti teigiamu ar neutraliu reiškiniu, viskas priklauso nuo nedarbo lygio. Sociologų ir ekonomistų nėra pateikta konkrečių pagrįstų duomenų, koks nedarbo lygis gali būti laikomas pavojingu visuomenei. Paprastai laikoma, kad esant 10 proc. nedarbui padėtis valstybėje darosi grėsminga (Tartilas, 2005, p. 34). Nedarbas, kaip socialinis reiškinys, kai šalies tam tikra dalis piliečių, kurie nori ir gali dirbti, bet neturi ir neranda darbo (Bagdanavičius, et al., 1999, p. 104) (žr. 1 pav.).



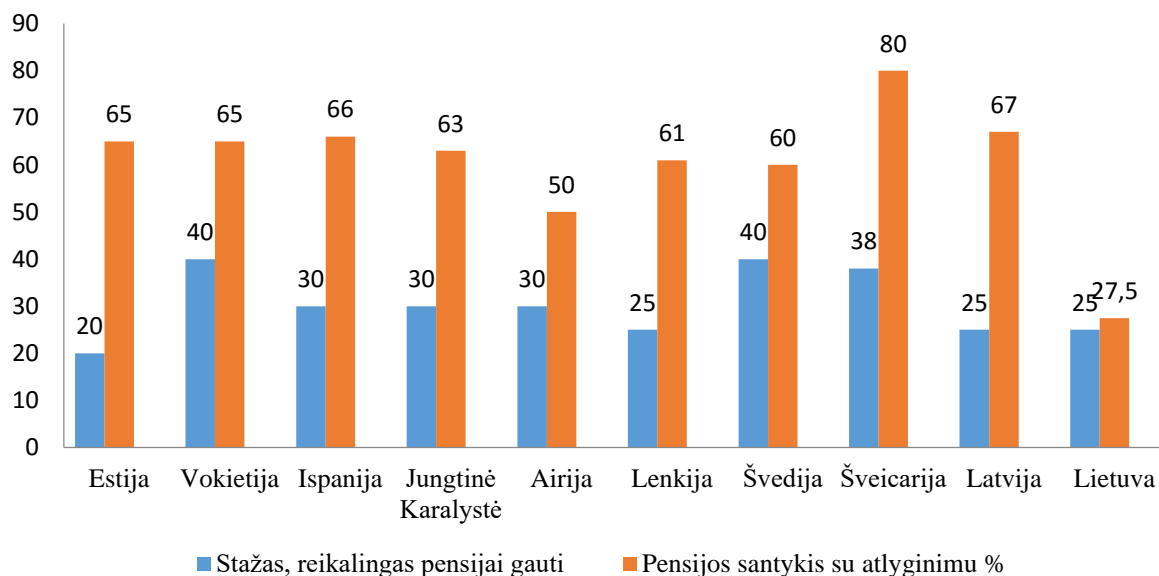
1 Pav. Nedarbo lygis Lietuvoje

Šaltinis: Oficialios statistikos portalas, 2016.

Lietuvoje aukštas nedarbo lygis priverčia domėtis darbo rinkos esama padėtimi, vystymuisi ir ateities prognozėmis. Nuo jo neapsaugoti ir policijos pareigūnai išėję į ankstyvąją pensiją. Kiekvieno valstybės tarnautojo išėjusio į ankstyvąją pensiją situacija yra individuali, priklausanti nuo ankstesnio darbo specifikos, užtarnauto laipsnio, pensijos dydžio, bei nuo asmeniniu savybių, kaip gebėjimas

prisitaikyti naujose situacijose, būti aktyviu, komunikabiliu. Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos monografijoje yra išskirtos dvi pagrindinės problemos „pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, integracijos į darbo rinką: tai problemos susijusios su darbo rinkos politika ir jos įgyvendinimu, bei problemos kylančios dėl institucijų specifiškumo, iš kurių išsina pareigūnai.“ (Gruževskis, 2014, p. 13)

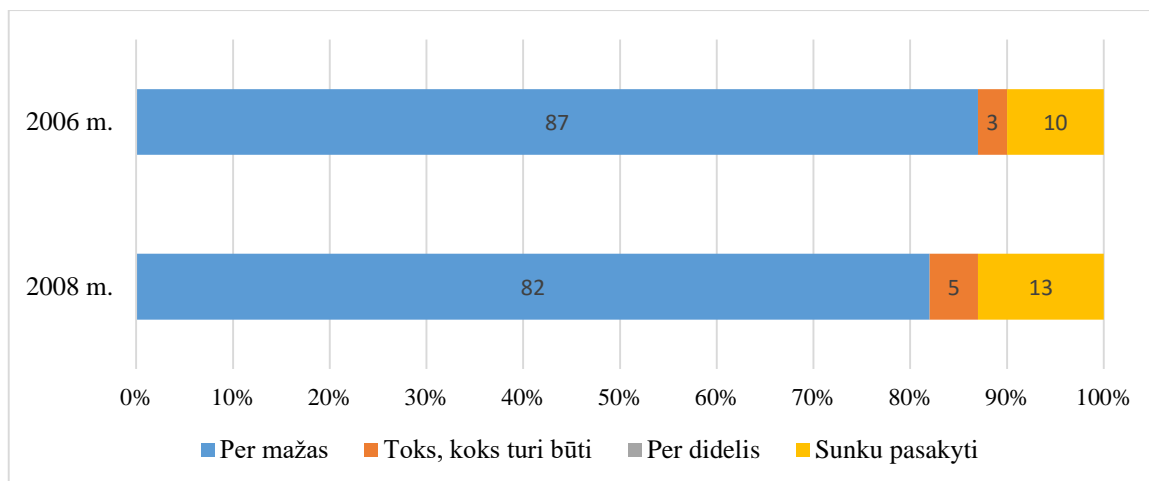
Pareigūnams išleistiems į ankstyvąją pensiją garantuojama valstybinė pensija, kuri užtikrintų nuolatinės pajamas baigus valstybinę tarnybą (žr. 2 pav.).



2 Pav. Pareigūnų pensijos Europoje

Šaltinis: Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas, 2016.

2016 m. gegužės 11-12 dienomis Vilniuje vykusiamе Lietuvos ir Norvegijos profesinių sąjungų ir profesinių pensijų fondų, Vidaus reikalų, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijų atstovų konsultacijose, nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo (NPPSS) vadovas Vladimir Banel, teigė, kad „lietuviškos pareigūnų pensijos dydis yra visiškai neadekvatus, atsižvelgiant į šiandieninę ekonominę situaciją. Kainos kyla nuolat, o pareigūnų pensijos padidėjo simboliškai. Anksčiau į pensiją pareigūnas galėjo išeiti po 20 metų tarnybos ir tai gaudavo vos 20 proc. buvusio atlygio, dabar – po 25 metų su 27,5 proc. išmoka.“ Tokia pati nuomonė dar 2009 metais buvo išreikšta ir pačių policijos pareigūnų atliktame Vileikienės (2009) tyrime (žr. 3 pav.).



3 pav. Policijos pareigūno darbo užmokesčio vertinimas

Šaltinis: Kriminalinės justicijos pareigūnų požiūris į savo profesiją, 2009.

Ankstyvoji pensija tai pasyvios darbo rinkos politikos priemonė (Gruževskis et al., 2014, psl. 13). Taip pat yra taikomos ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonės skatinančios integraciją į darbo rinką tiems asmenims, kurie yra dar darbingo amžiaus. 2005 metais buvo patvirtinta programa dėl pareigūnų ir karių išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis. Programos tikslas sukurti sklandžiai veikiančią sistemą, kuri pareigūnams ir kariams padėtų pasirinkti naują profesiją, palengvintų socialinį prisitaikymą bei suteiktų medicininę reabilitaciją (Gruževskis et al., 2014, p. 13-14).

Pareigūnai išeidami į ankstyvąją pensiją patiria didelių pokyčių. Dirbdami uždaroje sistemoje įprastu tampa planingas ir nuoseklus darbas. Už jų darbą atsakingi aukštesnes pareigas užimantys asmenys ar tam tikri specialistai. Pareigūną, kuris yra vidutinio amžiaus, darbo netekimas, jį labai traumuoja. Darbo netekimas ir kitos darbovietės laukimas sukelia įtampą, nes žmogus per ilgą laikotarpį praranda savo suformuotą įvaizdį ir įtaką. Pareigos tokioje institucijoje kaip policija, nurodo pareigūnui vykdyti užduotis, kurios leidžia jam save realizuoti, jaustis svarbiu. Būdamas vidutinio amžiaus, t. y. apie 45 metų ir turintis 20 metų ar daugiau vadovaujamo darbo įgytą patirtį policininkas turi savo darbinę karjerą pradėti nuo pradžių. Nepaisant to, įsidarbinant asmuo iš anksto žino, kad jo karjera nebus amžina, todėl turėtų būti plačiau žiūrima į darbinę karjerą. Tokį poreikį lemia nuolatiniai ekonominiai pasikeitimai, kurie reikalauja iš žmonių įgytus gebėjimus ir patirtį pritaikyti kitose situacijose (Gruževskis et al., 2014, p. 15-16). Todėl natūralu, kad „reikalingos 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. Taip pat susijusios su geresnio darbo siekimu, galimybėmis siekti aukštesnių pareigų ir tinkamiausia talento sklaida. Užimtumo garantijos nėra vien tik darbo vietos išlaikymu, jos susijusios su naujų įgūdžių, kurie padėtų asmenims siekti geresnio darbo, įgijimu ir pagalbos ieškantiems darbo teikimu. Užimtumo garantijos apima ir tinkamas bedarbio išmokas, kai

ieškoma darbo. Taip pat apima visų darbuotojų, ypač žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus, galimybes mokytis“ (Moskvina ir Skučienė, 2009, p. 27).

„Karjera yra visą gyvenimą trunkantis procesas, kuris gali būti plėtojamas nuosekliai ir sistemingai arba chaotiškai ir atsitiktinai. Sėkmingą karjerą dabar sunku įsivaizduoti kitaip nei paties žmogaus planuojamą, vystomą ir valdomą procesą, todėl šiandien sėkminga karjera yra iškeliamas kaip vienas svarbiausių aktyvaus darbo rinkos dalyvio gebėjimų. Efektyvus karjeros realizavimas reikalauja papildomų žinių, įgūdžių ir gebėjimų (Reardon, et al., 2000; Sampson, et al., 2004)“ (Rosinaitė, 2008, p. 64).

1.3. Darbo rinkos politikos samprata ir priemonės

Darbo santykių reguliavimo požymių yra randama „faraonų laikų Egipte, antikinės Graikijos, viduramžių valstybių teisės aktuose. Dėmesio buvo skirta ir Lietuvos Didžiosios Kunigaikštystės Statute. Esminiai darbo rinkos pokyčiai įvyko 1919 metais Ženevoje įsteigus Tarptautinę darbo organizaciją. Tarp daugybės Tarptautinės darbo organizacijos išleistų konvencijų ypatingą reikšmę turėjo konvencijos, skirtos nedarbo ir užimtumo klausimais (1919 ir 1948), kuriose buvo nurodyta, kad valstybės narės privalo steigti valstybines įstaigas, kurios teiktų nemokamas paslaugas bedarbiams, ir kartu apibrėžtos pagrindinės darbo biržų funkcijos: laisvų darbo vietų paieška, bedarbių konsultavimas ir įdarbinimas, profesinis mokymas ir perkvalifikavimas. Tada prasidėjo naujas valstybinio darbo santykių reguliavimo etapas užtikrinantis teisinį darbo jėgos gynimą ir jos apsaugą. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę ir prisijungus (1991 m.) prie Tarptautinės darbo organizacijos buvo ratifikuotos svarbiausios konvencijos“ (Jančauskas, 2006, p. 12-13).

Ekonomikos sąlygomis veikia išskirtinės ir iš jų svarbiausios yra: darbo rinka, gamybos priemonių ir vartojimo reikmenų rinka, natūralių išteklių, finansų rinka, inovacijų ir informacijos rinkos (Jančauskas, 2006, p. 13-14).

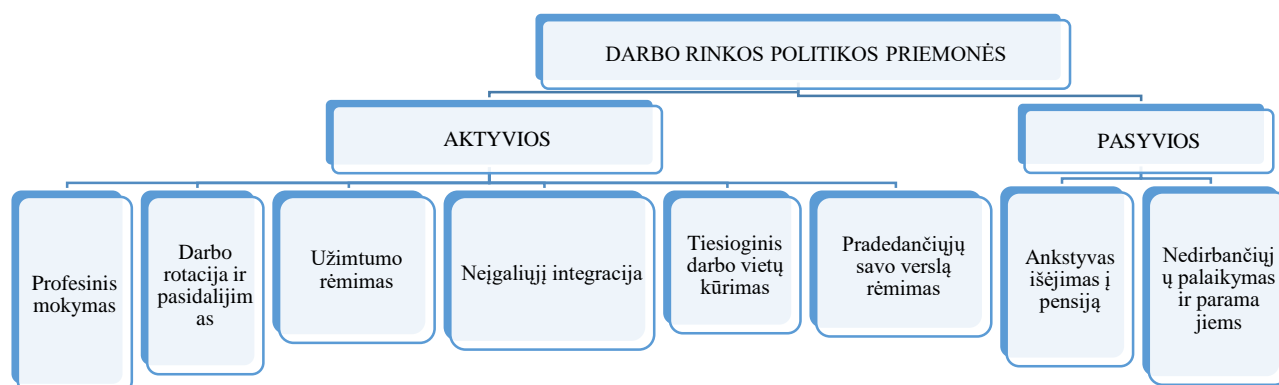
Darbo rinkos sampratą įvairių šalių mokslininkai apibrėžia skirtingai, tačiau jos esmė išlieka ta pati. „Darbo rinka – rinkos ekonomikos sudedamoji dalis, apibūdinama, kaip darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema. Šioje sistemoje formuojasi ne tik darbo pasiūla ir paklausa, bet ir darbo užmokestis, t. y. darbo jėgos kaina“ (Pass, et. al. 1994, p. 102).

Darbo jėgos – žmogiškųjų išteklių – rinkoje skirtingai nuo kitų dalyviai yra darbdaviai, darbuotojai ir valstybė, jos rezultatai priklauso nuo specifinių kompleksinių veiksnių – išsilavinimo lygio, turimų gebėjimų, savito regiono, mobilumo galimybių ir kitų. Veiksniai, kurie itin didelę reikšmę turi darbo jėgos efektyvumui, tai – šalies ir atskirų jos regiono gyventojų gyvenimo lygis, rizikos veiksniai, infliacija, globalizacija, demografinės siglobalizacijos, demografinė situacija, naujausios technologijos (Jančauskas, 2006, p. 15).

Vienas iš pagrindinių ir svarbiausių šiuolaikinių išsivysčiusių šalių prioritetų – tai asmenų neturinčių pragyvenimo šaltinio aktyvus įtraukimas į darbo rinką. Įgyvendinančios Europos užimtumo strategijos siekius, Europos Sąjungos šalys pasirinko aktyvios darbo rinkos politikos priemones, kaip vieną iš svarbiausių instrumentų siekiant sukurti konkurencingą žiniomis pagrįstą ekonomiką ir užtikrinant Europos Sąjungos šalių narių visuomenių raidą (Moskvina ir Neverauskienė, 2011, p. 5).

Darbo rinkos politikos priemonės – tai valstybės indėlis į darbo rinką, kuri skirta konkrečiai apibrėžtomis gyventojų grupėms. Darbo rinkos priemonės įprastai skirstomos į aktyvias ir pasyvias. Pasyvioms priemonėms tradiciškai priskiriamos kaip nedarbo išmokos, įvairios išankstinės senatvės pensijos išmokos. Aktyvioms darbo priemonėms dažnai priskiriama profesinis mokymas, tarpininkavimas ieškant darbo, teikiama parama savarankiškam užimtumui. Taip pat aktyvios darbo priemonės apima viešąsias užimtumo paslaugas ir užimtumo subsidijas (Moskvina ir Neverauskienė, 2011, p. 17).

Europos Sąjungoje buvo sukurta darbo rinkos priemonių duomenų bazė, kuria siekiama rinkti ir kaupti tarp šalių palyginamus duomenis apie darbo rinkos įgyvendinimą (žr. 4 pav.) (Moskvina ir Neverauskienė, 2011, p. 18).



4 pav. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas Europos Sąjungoje

Šaltinis: Moskvina ir Neverauskienė, 2011.

Aktyviomis darbo rinkos priemonėmis: „profesiniu mokymu siekiam, naudojant mokymus, didinti bedarbių ir kitų tikslinių grupių įsidarbinimo galimybes, kurios finansuojamos iš valstybės šaltinių; darbo rotacija ir pasidalijimu palengvina bedarbių ar kitų tikslinių grupių įdarbinimą, priimant dirbti į jau esamas darbo vietas, siekiant pakeisti ten dirbusius darbuotojus; užimtumo rėmimu palengvina bedarbių ir kitų tikslinių grupių įdarbinimą ar padeda išlikti darbo vietoje asmenims kuriems gresia darbo praradimas; neįgaliųjų integracija skatina neįgaliųjų integraciją į darbo rinką; tiesioginiu darbo vietų kūrimu sukuria papildomas darbo vietas, siekiant įdarbinti ilgalaikius bedarbius ir kitus į darbo rinką

sunkiai integruojamus asmenis; pradedančiųjų savo verslą rėmimu skatina bedarbius ir kitas tikslines grupes pradėti savo nuosavą verslą ar patiems susikurti darbo vietą“ (Moskvina ir Neverauskienė, 2011, p. 18-19).

Pasyvios darbo rinkos politikos priemonės, Moskvina J., Neverauskienė (2011) nurodo, kad neskatina žmogaus aktyvumą ir sugrįžimą į darbo rinką, tačiau Europos šalyse šios darbo rinkos politikos priemonės yra plačiai taikomos. Be gaunamų išmokų, kurios priklauso nuo dalyvavimo nedarbo draudimo sistemoje, asmenys neturintys darbo turi teisę gauti nedarbo ir socialinę pašalpas, paramą šeimai. Šios minėtos priemonės naudojamos asmens vartojimo apsaugojimui, užtikrinti tam tikrą gyvenimo kokybę ir skatinti vėl integruotis į darbo rinką.

Asmenys sulaukę vyresnio amžiaus turi teisę gauti išmokas išėję į ankstyvąją pensiją. Galimybė anksti išeiti į pensiją ir skiriamos neįgalumo pensijos yra būtinos pasitraukiant iš darbo rinkos vyresnio amžiaus asmenims, net jei šalyje veikia apsaugos nuo atleidimo iš darbo sistema vyresnio amžiaus žmonėms arba kitos panašios priemonės (Auer, 1999) (Moskvina ir Neverauskienė, 2011, p. 25).

Europos valstybėse aktyvios darbo rinkos politikos priemonės išimtinai nėra taikomos policijos pareigūnams. Pareigūnai išleisti į išankstinę pensiją arba esant pačių sprendimui anksčiau palikti tarnybą yra priskiriami prie bendros bedarbių grupės valstybėje. Buvusiems policijos pareigūnams integravimosi į darbo rinką taikomos bendrosios darbo rinkos politikos priemonės. Daugelyje Europos valstybių policininkai į pensiją išeina 5-10 m. anksčiau į senatvės pensiją nei kitų profesijų asmenys, o jiems mokama profesinė pensija sudaro didesnę dalį gauto atlyginimo, todėl nėra poreikio integruotis į darbo rinką ieškant kitos apmokamos. Policijos pareigūnai, nėra priskiriami darbo rinkos integracijos aspektu pažeidžiamai socialinei grupei. Išskirtiniais atvejais, valstybėje vykdamas policijos reformą ir atleidžiant vidutinio amžiaus sulaukusius asmenis, tada yra vykdomos trumpalaikės programos šių asmenų integracijai į darbo rinką. Laisvų pareigybių naikinimas vyksta nuosekliai pareigūnams išeinant į senatvinę pensiją, o integracijos į darbo rinką priemonės taikomos tik pavieniais atvejais. Taip pat Europoje, skirtingai nei Lietuvoje, vykdomoms policijos reformoms yra būdinga tai, kad pareigūnų skaičiaus mažinimas vyksta mažinant priėmimą į tarnybą ir sulaukiant tarnaujančių pareigūnų pensinio amžiaus jų anksčiau neatleidžiant. Atitinkamai, integracijos programos nėra reikalingos ir jos nekuriamos (Labdaros ir paramos fondas, 2015).

Apibendrinant pateiktas autorių mintis pensija yra priskiriama pasyviai darbo rinkos taikomai politikos priemonei. Aktyvios priemonės anot daugelio autorių buvo išskirtos: pagalba integruotis darbo rinkoje ir skatinimas dalyvauti darbo rinkoje. Kaip teigė, Moskvina ir Neverauskienė (2011) pasyvios priemonės nėra tinkamos ir jos neskatina žmonių siekti užimtumo. Policijos pareigūnų pensija sudaro didžiąją dalį gauto atlyginimo, todėl dalis asmenų nėra motyvuoti dirbti toliau jeigu jų ekonominiai poreikiai nėra dideli. Tačiau didžiąjai daliai aktyvios darbo rinkos politikos priemonės yra labai svarbios siekiant įsitvirtinti darbo rinkoje po išankstinės pensijos. Nes daugelis yra priversti išeiti

išankstinės pensijos, dėl etatų mažinimo, reorganizacijų, ar nebepakeliamo darbo krūvio. Taip pat egzistuoja grupė žmonių, kurie nori pasiekti kitų karjeros aukštumų (pavyzdžiui sukurti savo verslą). Dėl Lietuvoje nuolat vykdomų reorganizacijų valstybės tarnybos sektoriuje, vis dažniau susiduriama su nedarbo problema. Todėl galima prielaida, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės skirtos nedarbo prevencijai, gali padėti užtikrinti efektyvų pritaikymą, kad būtų skatinama policijos pareigūnų motyvacija toliau siekti darbo užimtumo ir integruotis į darbo rinką nepatiriant didelių sunkumų.

Taip pat, pastebima, kad Europos Sąjungos valstybės pareigūnas yra priskiriamas prie bendros gyventojų grupės ir jiems yra taikomos bendros integravimosi į darbo rinką priemonės kaip pavyzdžiui: profesinis mokymas, darbo vietų kūrimas, įdarbinimo rėmimas, savarankiško užimtumo skatinimas.

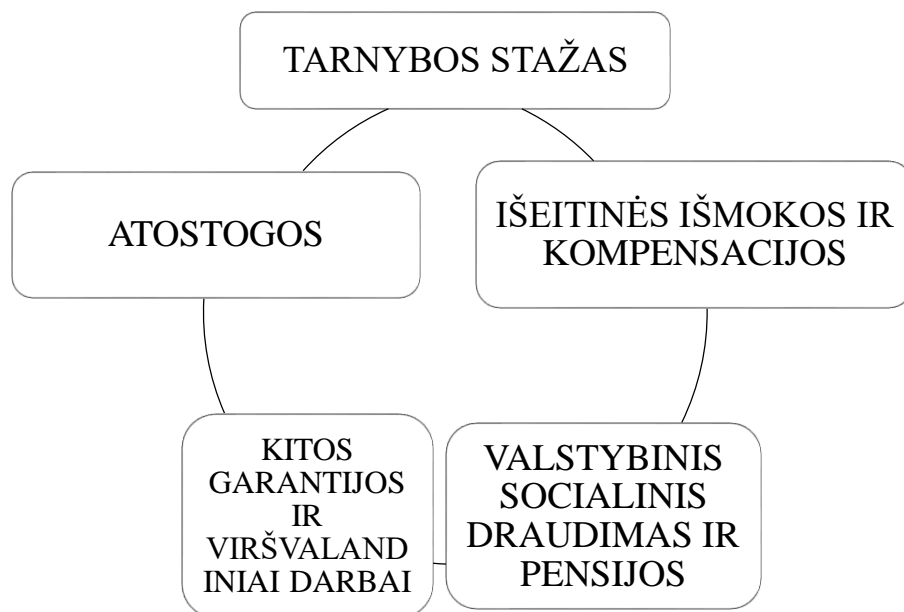
2. LIETUVOS POLICIJOS PAREIGŪNŲ IŠĖJIMO Į PENSIJĄ TEISINIS REGULIAVIMAS

Lietuvoje socialinio draudimo pensijų sistema yra nurodyta Lietuvos Respublikos Konstitucijoje 52 straipsnyje, kuriame teigiama, kad „valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės pensiją, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais“.

2.1. Policijos pareigūnų pensiją reglamentuojantys pagrindiniai įstatymai

Šiuo metu Lietuvoje veikia kelios pensijų sistemos, pirmiausia socialinio draudimo ir valstybinių pensijų sistemos. Socialinio draudimo pensijų sistema paremta solidarumo principu, kai dėl ligos ar senatvės negalinčius dirbti asmenis išlaiko dirbantys. Kita sistema tai valstybinės pensijos, kurios išmokamos kaip padėka už tam tikrus nuopelnus šaliai, ėjusiems valstybines pareigas, bei kaip kompensacija nukentėjusiems nuo karo ar pokario režimų ar kaip socialinė garantija (Vaičaitis, 2010, p. 46).

Valstybinę pensiją, kaip socialinę garantiją gauna policijos pareigūnai baigę tarnybą savo valstybei (žr. 5 pav.)



5. pav. Socialinės garantijos

Autoriaus sudarytas remiantis Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymą, 2002.

Pensija – tai viena iš socialinių garantijų, kurias numato Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 8 skyrius.

Lietuvos Konstitucinis Teismas priimtuose nutarimuose yra nurodęs, kad pagal minėtą Lietuvos Respublikos Konstitucijos 52 straipsnį gali būti numatytos ir kitokios pensijų rūšys, viena iš jų pareigūnų ir karių valstybinės pensijos.

„Valstybinių pensijų įstatymo 1 straipsnyje yra numatytos penkios valstybinės pensijos:

- Lietuvos Respublikos pirmojo ir antrojo laipsnių;
- nukentėjusių asmenų;
- mokslininkų;
- teisėjų;
- pareigūnų ir karių.

Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas (toliau Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas) buvo priimtas 1994 m. gruodžio 13 d. Nr. 99-1958 ir įsigaliojo nuo 1995 metų sausio 1 dienos. Šiuo įstatymu skiriamos pensijos: už tarnybą, netekto darbingumo, našlaičių ir našlių. Šio įstatymo 1 straipsniu buvo nustatyta valstybinės pensijos skyrimas ir mokėjimas, dydžiai ir sąlygos bei įvardinti asmenys turintys teisę gauti pareigūnų ir karių pensiją:

- „Vidaus reikalų ministerijos, policijos, Valstybės sienos apsaugos tarnybos ir kitų vidaus reikalų įstaigų pareigūnai, vidaus tarnybos dalinių karininkai, liktinės tarnybos puskarininkiai ir kareiviai;

- Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnai;
- profesinės karo tarnybos kariai;
- Valstybės saugumo departamento sistemos ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos pareigūnai;
- prokuratūros pareigūnai;
- Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnai;
- muitinės mobiliųjų grupių pareigūnai, muitinės postų pareigūnai ir muitinės pareigūnai, atliekantys kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą.

Taip pat teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją šiame įstatyme išvardyti pareigūnai ir kariai, kurie būdami įtraukti į Vidaus reikalų ministerijos, Krašto apsaugos ministerijos kadru, Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų rezervą, dirba kitose Lietuvos Respublikos ministerijose, departamentuose, įstaigose ir organizacijose bei būdami įtraukti į Valstybės saugumo departamento ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos žvalgybos pareigūnų rezervą, dirba kitose Lietuvos, užsienio valstybių ar tarptautinėse institucijose, įstaigose, įmonėse, organizacijose, taip pat užsiima kita teisėta veikla ir vykdo atskiras žvalgybos institucijų tarnybines užduotis.“

Įsigaliojus ir pradėjus veikti Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymui praėjo 21 metai. Per šį laikotarpį įstatymas ne kartą buvo papildomas arba keičiamas, buvo keistas net ir įstatymo pavadinimas.

Po Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo priėmimo praėjus devynioms dienoms, 1994 m. gruodžio 22 d. buvo priimtas ir Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymas, kuris įsigaliojo 1995 m. sausio 1 d. Nr. 101-2018. Šis įstatymas yra pirminis, kuris teikia nuorodą į pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymą.

2.2 Ankstyvosios pensijos policijos pareigūnams skyrimas ir mokėjimas

Pareigūnų ir karių valstybinė pensija gali būti skiriama jei pareigūnas yra ištarnavęs tarnybose įstatymų numatytą metų skaičių ir yra suėjęs senatvės pensijos amžius. Policijos pareigūnams kaip statutiniams valstybės tarnautojams Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos įstatymas numato vidaus tarnybos trukmę. Pagal naujai priimtą Vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymą, kuris įsigaliojo nuo 2016 m. sausio 1 d. pareigūnų tarnybos trukmė pailginta penkeriais metais. Pagal vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymo 63 straipsnį numatyti vidaus tarnybos trukmė:

- pirminės grandies pareigūnai - kol jiems sukaks 55 metai
- vidurinės grandies pareigūnai - kol jiems sukaks 60 metų
- aukštesniosios ir aukščiausios grandies pareigūnai - kol jiems sukaks 65 metai.

Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 4 straipsnyje skiriamos pensijos: 1) už tarnybą, 2) netekto darbingumo, 3) našlių ir našlaičių.

Pareigūnų ir karių valstybinė pensija skiriama ir išmokama, kai jie vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose ir valstybės įmonėse, muitinės sistemoje (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) ištarnauja:

1) 24 metus ir 6 mėnesius – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 11 ir daugiau metų, bet mažiau negu 12 metų;

2) 24 metus – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 12 ir daugiau metų, bet mažiau negu 13 metų;

3) 23 metus ir 6 mėnesius – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 13 ir daugiau metų, bet mažiau negu 14 metų;

4) 23 metus – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 14 ir daugiau metų, bet mažiau negu 15 metų;

5) 22 metus ir 6 mėnesius – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 15 ir daugiau metų, bet mažiau negu 16 metų;

6) 22 metus – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 16 ir daugiau metų, bet mažiau negu 17 metų;

7) 21 metus ir 6 mėnesius – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 17 ir daugiau metų, bet mažiau negu 18 metų;

8) 20 metų – taikoma pareigūnams ir kariams, kurių 2016 m. sausio 1 d. turėtas tarnybos laikas pensijai skirti yra 18 ir daugiau metų (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pakeitimo 3 str., 2015).

Pagal minėto Pareigūnų ir karų valstybinių pensijų įstatymo 6 straipsnį numatą į tarnybos laiką pareigūnų ir karių pensijai skirti įskaitomas:

- tarnybos vidaus reikalų, krašto apsaugos, valstybės saugumo, prokuratūros sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjų departamente, jam pavaldžiose įstaigose bei valstybės įmonėse, muitinės sistemoje (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) laikas nuo paskyrimo į pareigūno ar kario pareigas dienos;

- darbo įstaigose ir organizacijose laikas, jeigu pareigūnai ar kariai dirbti jose buvo paskirti būdami įtraukti į Vidaus reikalų ministerijos, Krašto apsaugos ministerijos kadru, Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų rezervą;

- nuteisto pareigūno ar kario bausmės atlikimo laikas, jeigu šis pareigūnas ar karys vėliau reabilituotas;

- tarnybos Antrajame operatyvinių tarnybų departamente prie Krašto apsaugos ministerijos laikas darbo sutarties ir Valstybės tarnybos įstatymo pagrindais, jeigu vėliau tos pareigos priskirtos statutinio tarnautojo pareigoms;

- darbo kitose Lietuvos, užsienio valstybių ar tarptautinėse institucijose, įstaigose, įmonėse, organizacijose laikas, taip pat laikas, kai žvalgybos pareigūnai užsiėmė kita teisėta veikla ir vykdė atskiras žvalgybos institucijų tarnybines užduotis, jeigu žvalgybos pareigūnai šiuo laikotarpiu buvo įtraukti į Valstybės saugumo departamento ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos žvalgybos pareigūnų rezervą (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, 1994).

Valstybinės pensijos už tarnybą dydis skiriasi. Pareigūnų ir karių valstybinė pensijos įstatymo 7 straipsnis numato, kad „pareigūnų ir karių valstybinė pensija už tarnybą skiriama pagal pareigūno ar kario nurodytą paeiliui išstarnautų 5 tarnybos metų palankiausių nuosekliai einančių 12 mėnesių jam nustatyto darbo užmokesčio vidurkį. Pareigūnams ir kariams, nurodytiems šio įstatymo 3 straipsnio 1 dalies 3 punkte ir išstarnavusiems vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros

sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose ir valstybės įmonėse, muitinės sistemoje mažiau negu 12 mėnesių, pareigūnų ir karių valstybinės netekto darbingumo pensijos skiriamos pagal pareigūno ar kario ištarnautų mėnesių jam nustatyto darbo užmokesčio vidurkį. Į darbo užmokesčių įskaitoma pareiginė alga (tarnybinis atlyginimas), taip pat priedai už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, laipsnį (tarnybinį rangą), kvalifikacinę kategoriją (kvalifikacinį rangą), kai šie priedai mokami įstatymų nustatyta tvarka“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pakeitimo 3 str., 2015).

Už kiekvienus tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, skiriama:

1) už pirmus–dvidešimtus tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, – po 1 procentą nurodyto darbo užmokesčio;

2) už dvidešimt pirmus–dvidešimt penktus tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, – po 1,5 procento darbo užmokesčio

3) už dvidešimt šeštus ir kiekvienus paskesnius tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, – po 1 procentą darbo užmokesčio.

Atleistiems dėl sveikatos pareigūnams ir kariams, ištarnavusiems nuo 5 iki 10 metų, už kiekvienus tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, skiriama po 2 procentus nurodyto darbo užmokesčio, ištarnavusiems nuo 10 iki 20 metų, – 20 procentų šio darbo užmokesčio, o ištarnavusiems daugiau kaip 20 metų, – skiriama šio straipsnio 2 ir (ar) 3 dalyse nurodyto dydžio pensija.“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pakeitimo 3 str., 2015)

„Pareigūnų ir karių valstybinė netekto darbingumo pensija skiriama pareigūnams ir kariams, pripažintiems nedarbingais ar iš dalies darbingais. Jei darbingumo netekta dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, pensija skiriama nepaisant netekto darbingumo pripažinimo laiko. Jei darbingumo netekta dėl kitų priežasčių, pareigūnų ir karių valstybinė netekto darbingumo pensija skiriama tik tuo atveju, jei darbingumo netekta tarnybos metu. Darbingumo netekimas pripažįstamas atsiradusiu dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, jei susirgimas, sužeidimas ar trauma, sukėlę darbingumo netekimą, įvyko tarnyboje. Priežastinį ryšį turi patvirtinti žinybinė centrinė medicinos ekspertizės komisija, kariams – krašto apsaugos ministro sudaryta tarnybinio tyrimo komisija“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 8 str., 1994).

Pareigūnų ir karių valstybinė netekto darbingumo pensija pagal Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 9 straipsnį „skiriama pareigūnams ir kariams už kiekvienus tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, po 1,2 procento - netekusiems 75-100 procentų darbingumo, 1 procentą - netekusiems 60-70 procentų darbingumo ir 0,5 procento – netekusiems 45-55 procentų darbingumo darbo užmokesčio, nurodyto šio įstatymo 7 straipsnio 1 dalyje“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, 1994)

Jeigu asmuo mirė ar neteko darbingumo dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, ir faktinis pareigūno arba kario tarnybos laikas mažesnis kaip 25 metai, tarnybos laikas pensijai skirti prilyginamas 25 metams. Jeigu asmuo mirė ar neteko darbingumo dėl kitų priežasčių, pensija apskaičiuojama pagal faktinį tarnybos laiką pensijai skirti (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pakeitimo 4 str., 2015).

Privalomosios karo tarnybos kariams, netekusiems darbingumo tarnybos, mokymų, pratybų ar užduočių vykdymo metu dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, mokymais, pratybomis ar užduočių vykdymu, mokama pareigūnų ir karių valstybinė netekto darbingumo pensija:

1) asmenims, netekusiems 75-100 procentų darbingumo, -2 valstybinių socialinio draudimo bazinių pensijų dydžio;

2) asmenims, netekusiems 60-70 procentų darbingumo, -1,5 valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos dydžio;

3) asmenims, netekusiems 45-55 procentų darbingumo, - 0,75 valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos dydžio“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 8 str., 1994).

Teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę našlių ir našlaičių pensiją turi mirusiojo (arba nustatyta tvarka pripažinto mirusiu ar nežinia kur esančiu) pareigūno ar kario sutuoktinis bei vaikai (įvaikiai), atitinkantys Valstybinių pensijų įstatymo 9 straipsnyje nustatytas sąlygas. Ši pensija skiriama, jei miręs asmuo buvo įgijęs teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją už tarnybą arba žuvęs ar miręs nuo sužalojimų asmuo dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, arba dėl netekto darbingumo buvo įgijęs teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę netekto darbingumo pensiją arba vieną iš šių pensijų gavo. (Valstybinių pensijų įstatymas, 1994).

Pareigūnų ir karių valstybinė našlių ir našlaičių pensija apskaičiuojama taip pat kaip karių ir pareigūnų valstybinė netekto darbingumo pensija asmenims, netekusiems 75-100 procentų darbingumo, atsižvelgiant, ar pareigūnas mirė dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, ar dėl kitų priežasčių. Taip apskaičiuota pensija skiriama turintiems teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę našlių ir našlaičių pensiją asmenims Valstybinių pensijų įstatymo 9 straipsnio 5 ir 8 dalyse nustatytais dalimis. Taip pat apskaičiuojama ir mirus pareigūnui ar kariui, gavusiam pareigūnų ir karių valstybinę pensiją už tarnybą arba netekto darbingumo pensiją (Valstybinių pensijų įstatymas, 1994).

„Vaikams, netekusiems abiejų tėvų, pareigūnų ir karių valstybinės našlaičių pensijos dydį sudaro suma, gauta apskaičiavus našlaičių pensiją už kiekvieną iš mirusių tėvų atskirai, jei abu tėvai buvo įgiję teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją už tarnybą arba netekto darbingumo pensiją“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, 10 str. 4 p., 1994).

„Privalomosios karo tarnybos kariui mirus tarnybos, mokymų, pratybų ar užduočių vykdymo metu dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, mokymais, pratybomis ar užduočių vykdymu, skiriama našlių ir našlaičių pensija. Ji apskaičiuojama kaip nustatyta pareigūnų ir karių valstybinė netekto darbingumo

pensija asmenims, netekusiems 60-70 procentų darbingumo“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, 10 str. 5 p., 1994).

„Tarnaujantiems pareigūnams ir kariams valstybinės pensijos nemokamos, išskyrus našlių pensijas. Pareigūno ar kario valstybinės pensijos gavėjas privalo pranešti jam pensiją mokančiai institucijai apie tai, kad jis tapo vienu iš asmenų, išvardytų Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio 1 dalies 1-6, 8 ir 9 punktuose, taip pat ūkininku ar jo partneriu pagal Ūkininko ūkio įstatymą, per 10 dienų nuo šio statuso atsiradimo dienos. Jeigu apie tai laiku nepranešama ir dėl to permokama pensija, permokėtos pensijos suma išieškoma iš pensijos gavėjo Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo ir kitų įstatymų nustatyta tvarka“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, 11 str., 1994).

Pareigūnų ir karių valstybines pensijas įstatymo 15 straipsnyje nurodytą priedą „skiria ir moka Specialiųjų tyrimų tarnyba, Valstybės saugumo departamentas, Krašto apsaugos ministerija pagal tai, kurioje iš šių institucijų asmuo tarnavo paskiausiai. Jeigu asmuo paskiausiai tarnavo vidaus reikalų sistemoje, Lietuvos Respublikos prokuratūroje, Lietuvos Respublikos muitinėje, Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose, pareigūnų ir karių valstybines pensijas ir šio įstatymo 15 straipsnyje nurodytą priedą skiria Vidaus reikalų ministerija, Generalinė prokuratūra, Muitinės departamentas prie Finansų ministerijos arba Kalėjimų departamentas prie Teisingumo ministerijos, moka Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba) įgaliotos Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigos“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, 12 str., 1 p., 1994).

Skirdamos ir mokėdamos karių ir pareigūnų valstybines pensijas institucijos vadovaujasi „Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymu bei Vyriausybės patvirtintais Vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos bei prokuratūros sistemų, Kalėjimų departamento ir jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatais“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, 12 str., 2 p., 1994).

„Kreiptis dėl pensijos paskyrimo galima prieš tris mėnesius iki teisės gauti pareigūno ar kario valstybinę pensiją atsiradimo arba bet kuriuo metu po teisės gauti pareigūno ar kario valstybinę pensiją atsiradimo. Kreipiantis dėl pensijos, privaloma pateikti visus Nuostatuose nurodytus dokumentus, būtinus pensijai paskirti. Institucijos per Nuostatuose nustatytą laiką privalo priimti sprendimą dėl pensijos paskyrimo arba dėl atsisakymo ją paskirti ir apie sprendimą pranešti pareiškėjui. Jei atsisakoma skirti pensiją, privaloma nurodyti atsisakymo priežastį. Jei pareiškėjas nesutinka su institucijos sprendimu, jis turi teisę šį sprendimą apskusti šios institucijos vadovui, o jei nesutinkama ir su vadovo sprendimu, ginčas sprendžiamas teisme. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų sprendimai pensijų mokėjimo klausimais gali būti skundžiami Valstybinio socialinio draudimo fondo

valdybai Valstybinio socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, 12 str., 3,5,6 p., 1994).

Pareigūnų ir karių valstybinės pensijos įstatymo 13 straipsnis, skyrimo ir mokėjimo terminai:

1) „, skiriama ir mokama nuo teisės į pensiją atsiradimo dienos, tačiau ne daugiau kaip už 12 mėnesių iki dokumentų pensijai skirti gavimo atitinkamoje institucijoje dienos.

2) skiriamos iki gyvos galvos arba laikotarpiui, kuriuo pensijos gavėjas pagal šį įstatymą turi teisę gauti pensiją.

3) pensininkui mirus, pensija išmokama jį palaidojusiems asmenims už mirties mėnesį, jeigu jį dar nebuvo išmokėta, ir dar paskirtos pensijos už vieną mėnesį dydžio suma (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, 13 str., 1, 2 p., 1994).

Nuteistiems už tyčinių nusikaltimų padarymą asmenims pareigūnų ir karių valstybinė pensija neskiriama. Sprendimas dėl pareigūnų ir karių valstybinės pensijos skyrimo asmeniui, kuris yra įtariamasis arba kaltinamasis baudžiamajame procese, priimamas nutraukus ikiteisminį tyrimą, baudžiamąją bylą arba įsiteisėjus teismo nuosprendžiui. Nutraukus ikiteisminį tyrimą, baudžiamąją bylą arba įsiteisėjus išteisinamajam nuosprendžiui, pareigūnų ir karių valstybinė pensija skiriama už visą laikotarpį nuo teisės į pensiją atsiradimo dienos“ (Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, 13 str., 1, 2 p., 1994).

2.3. Europos Sąjungos pareigūnų ankstyvas išėjimas į pensiją

Europos komisija (2012) savo ataskaitoje nurodo, kad visose tarptautinėse organizacijose yra numatytos atskiros valstybės tarnautojų pensijų sistemos. Naujosiose Europos Sąjungos (toliau ES) valstybėse narėse visuotinai taikomos integruotos sistemos, nors yra atvejų, kad skirtingų grupių darbuotojams galioja skirtingos taisyklės. Airijoje ir Ispanijoje valstybės tarnautojams taikoma nacionalinė pensijų sistema, tačiau numatyta ir papildomo pensijos kaupimo tvarka, pagal kurią jiems mokamos fiksuotos išmokos. Jungtinėje Karalystėje valstybės tarnautojams iš dalies taikoma privaloma pensijų kaupimo tvarka, kuri galioja privačiojo sektoriaus darbuotojams. Pensijų skyrimo valstybės tarnautojams pagrindas kiek skiriasi nuo bendrųjų nacionalinių pensijų sistemų kūrimo pagrindo, t. y. adekvačių pensinių pajamų užtikrinimo. Siekiama tokių tikslų: užtikrinti valstybės tarnautojų nepriklausomumą, padaryti valstybės tarnybą patrauklią, nukelti valstybės tarnautojų atlyginimo sąnaudas ateičiai ir užtikrinti, kad vyresnio amžiaus valstybės tarnautojai gautų politiškai ir socialiai priimtina pensiją. Valstybės tarnautojų pensijų sistemomis ne tik siekiama kai kurių socialinių ir politinių tikslų, panašių į nustatytuosius nacionalinėse pensijų programose, bet ir turi būti atsižvelgiama į darbdavio žmogiškųjų išteklių politiką. Todėl į valstybės tarnautojų pensijų politiką įtraukiami ir

bendrieji valstybės tarnautojų atlyginimo bei išlaidų kompensavimo klausimai (Europos komisija, 2012).

Visi ES institucijų pareigūnai turi teisę į pensiją, jei tenkinamos tam tikros sąlygos. Darbo stažas ES institucijose turi būti ne trumpesnis kaip 10 metų (pensija pradama mokėti tik nuo pensinio amžiaus) arba pareigūnai turi būti vyresni nei 63 metų (Pareigūnų tarnybos nuostatų 77 str., 2014) ir darbo stažo trukmė netaikoma. Šiuo tikslu kiekvieną mėnesį nuo ES institucijų pareigūnų algos atskaitoma tam tikra suma, 2012 metais buvo atskaitoma 11,3 % algos.

Didžiausia pensija yra tolygi 70 % paskutinės bazinės mėnesinės algos. Pareigūnams už kiekvienių tarnybos metų priklauso 1,90 % paskutinės bazinės mėnesinės algos (Pareigūnų tarnybos nuostatai 77 str., 2014), t. y., išdirbę 10 metų tarnyboje ir sulaukę pensinio amžiaus ES pareigūnai turi teisę į 19 % paskutinės bazinės mėnesinės algos (Pareigūnų tarnybos nuostatai 77 str., 2014).

Europos Sąjungoje pareigūnai į pensiją išeina iškart paskutinę mėnesio, kurį jiems sukanka 65 metai, dieną arba sulaukę bent 63 metų ir pateikę prašymą (Pareigūnų tarnybos nuostatai 52 str. 2014).

Pareigūnams, pradėjusiems tarnybą po 2004 m. gegužės 1 d. (naujųjų Pareigūnų tarnybos nuostatų įsigaliojimo data), galioja pereinamojo laikotarpio taisyklės:

- pareigūnai, kurie 2004 m. gegužės 1 d. buvo 50 metų amžiaus arba kurių darbo stažas tą dieną buvo 20 ar daugiau metų, teisę į iš tarnauto laiko pensiją įgyja sulaukę 60 metų;
- pareigūnų, kurie 2004 m. gegužės 1 d. buvo 30–49 metų amžiaus, pensinis amžius svyruoja nuo 60 metų ir dviejų mėnesių iki 62 metų ir 8 mėnesių (Pareigūnų tarnybos nuostatų 8 priedo 22 str., 2014).

Jei pareigūnai tarnybą baigia nesulaukę „įprasto“ pensinio amžiaus (63 metai arba mažiau tiems, kurie buvo ES pareigūnai dar prieš 2004 m. gegužės 1 d.) ir jei jie yra bent 55 metų ir turi 10 metų darbo ES institucijose stažą, jie turi teisę išeiti į pensiją anksčiau. Tokiu atveju jie praranda dalį jau įgytų teisių ir pensija sumažinama 3,5 % už kiekvienių metų prieš tuos, kuriais pareigūnai įgytų teisę į iš tarnauto laiko pensiją (Pareigūnų tarnybos nuostatų 8 priedas, 9 str., 1 d., 2014).

Vadovaudamasi tarnybos interesais ir remdamasi Komisijos nustatytais objektyviais kriterijais ir tvarka, paskyrimų tarnyba gali nuspręsti išimtiniais atvejais nemažinti pensijos 3,5 % už kiekvienių ankstyvo išėjimo į pensiją metų. Pareigūnams, kuriems ankstyvo išėjimo į pensiją atveju pensija nemažinama, skaičius negali būti didesnis kaip 10 % visų institucijų pareigūnų, išėjusių į pensiją pagal 52 str. (įprasto pensinio amžiaus) praėjusiais metais (Pareigūnų tarnybos nuostatų 8 priedas, 9 str., 2 d., 2014).

Šiuo metu Lietuvos Respublikos pensijų sistemą sudaro valstybinio socialinio draudimo pensijos mokamos iš valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ir sudarančio pagrindinę pensijų sistemos dalį bei iš valstybės biudžeto mokamos valstybinės pensijos ir socialinės arba šalpos pensijos. Lietuvoje policijos pareigūnų išėjimą į pensiją reglamentuoja Lietuvos Respublikos konstitucija, Lietuvos

Respublikos valstybinių pensijų įstatymas, Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, taip pat Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas.

Lietuvoje pareigūnai yra specifinė asmenų grupė, todėl ir jų socialinės apsaugos garantijos Lietuvos socialinės apsaugos sistemoje yra išskiriamos. Pareigūnams išėjusiems į ankstyvąją pensiją yra skiriamos valstybinės pensijos, tai socialinė garantija už atliktą tarnybą ir mokamos iš valstybės biudžeto.

3. POLICIJOS PAREIGŪNŲ, IŠĖJUSIŲ Į ANKSTYVAJĄ PENSIJĄ, INTEGRAVIMOSI Į DARBO RINKĄ PROGRAMA

Lietuvoje kasmet išleidžiama į pensiją apie 700 darbingo amžiaus, dalis jų turinti aukštąjį išsilavinimą, vidaus tarnybos sistemos pareigūnų. Dalis jų turi naujos darbo veiklos užmojų, tikisi sukauptą savo patirtį ir žinias perteikti kitoje veikloje. Kitose užsienio valstybėse puikiai veikiai pareigūnams sukurtos reabilitacinės ir integracinės sistemos. Priėmus šią programą tai vienas iš realiai padarytų darbų padėsiančių tiek buvusiems pareigūnams tiek kariams greičiau ir lengviau integruotis į civilinę visuomenę ir savo sukauptą patirtį panaudoti kitoje veikloje.

Iki 2005 metų Lietuvoje kiekvienam pareigūnui ir kariui išleistiems į pensiją buvo kas mėnesį skiriama po 200 Lt priedas prie pensijos, kaip pagalba integravimuisi į visuomenę. Skirtą priedą galėjo panaudoti persikvalifikavimui ir tobulinimuisi. Tačiau skirtos lėšos priedams prie pensijos nebuvo atitinkamai panaudojamos. Todėl ieškota sprendimų kuo pakeisti iki tol skiriamą finansinę paramą pareigūnams ir kariams (Vidaus reikalų ministerija, 2005).

2005 m. rugsėjo 20 d. priimtas Vyriausybės nutarimas Nr. 1030 „Dėl pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programos patvirtinimo, kuriuo patvirtinta Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programa“ (LR Vyriausybės nutarimas, 2005).

Priėmus programą buvo tikėtasi, kad suteikiamos papildomos socialinės garantijos pasibaigus tarnybai pagerins psichologinį klimatą programoje dalyvaujančiose institucijose bei padidins tarnybos motyvaciją. Tuo metu, kai buvo pristatoma programa, išėinančių į pensiją pareigūnų amžius vidutiniškai buvo 47,5 metai. Suejus tokiam amžiui pareigūnai išėję į pensiją pasigenda užimtumo, jiems reikia, kur nors realizuoti savo sukauptą patirtį, o įgyta tarnybos patirtis, sukauptos žinios, profesinis potencialas bei išsilavinimas gali būti panaudojamas naujoje veikloje. Pareigūnai išėję į ankstyvąją pensiją jaučiasi esantys nuolatinėje įtampoje, jaučia riziką ir pavojų gyvybei. Taip pat išgyvena psichologinius nepatogumus, praranda vidinę pusiausvyrą, juos apima nerimas, nepasitikėjimas savimi, atsiranda depresija, sulėtėjus gyvenimo tempui, jaučiasi nereikalingi visuomenei.

Lietuvoje pripažįstamos opios problemos susijusios su pareigūnų ir karių psichologine ir fizine sveikata, kurios atsiranda dėl nuolatinio sukeliama streso, patiriamos didelės rizikos, ir nuolatinės psichologinės įtampos.

Programos „Dėl pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo 7 ir 8 punktuose įvardinta siekiamas tikslas ir įgyvendinimo uždavinys. „Tikslas – siekiama užtikrinti efektyvią išėinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių socialinio prisitaikymo ir kompleksinių reabilitacijos priemonių taikymo sistemos veiklą, ypač daug dėmesio skiriant socialiniams klausimams,

prisitaikymui prie naujos darbo aplinkos, išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių medicininei reabilitacijai. *Programos uždavinys* – sukurti tokią sistemą, kuri, veiktu be jokių nesklandumų ir išeinantiems į pensiją pareigūnams padėtų pasirinkti naują profesiją, palengvintų pereinamąjį laikotarpį per kurį įsitvirtina naujoje darbinėje aplinkoje, taip pat esant poreikiui suteiktų medicininę reabilitaciją“ (LR nutarimas, 2005, Nr. 1030).

Vykdam programą yra suteikiama galimybė policijos pareigūnams iš anksto gauti informaciją apie jų išėjimo į pensiją laiką, apie galimybę dalyvauti programoje, kuri padėtų įvertinti savo galimybes bei profesinius motyvus, taip pat suteikiama informacija apie padėtį darbo rinkoje, darbo rinkos mokymo įstaigas ir apie profesijas turinčias didžiausią paklausumą.

Socialinės ir medicininės pagalbos priemonės, kaip programoje nurodyta, įgyvendinamos trimis etapais:

Pirmas etapas – informacinis. Policijos pareigūnas prieš 6 mėnesius iki išėjimo į pensiją turi būti raštu informuojamas apie numatytą jo išėjimo į pensiją, turi būti pranešama apie galimybę dalyvauti programoje. Apie dalyvavimą programoje policijos pareigūnas turi užpildyti anketą (priedas) ir ją pateikti karo prievolės centruose (toliau KPC) dirbantiems specialistams.

Antras etapas – parengiamasis. Policijos pareigūnų, likus jam trims mėnesiams iki numatyto išėjimo į pensiją datos, KPC specialistai pagal anketoje pateiktus pageidavimus, informuoja apie programos siūlomas priemones gauti konsultacijas apie paklausiausias profesijas bei apie tuo metu esamą situaciją darbo rinkoje. Policijos pareigūno pageidavimu KPC specialistas sudaro individualų planą. Jame nurodomos datos, kada policijos pareigūnas nori gauti:

- medicininės reabilitacijos paslaugas, gali vykti į Karių sveikatos priežiūros įstaigą pasitikrinti savo sveikatos būklę;
- gali susitikti su Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos konsultantu, jei dar nėra apsisprendęs ką norėtų veikti išėjęs į pensiją;
- gali kreiptis į Lietuvos darbo biržą, pasikonsultuoti kokie perkvalifikavimo kursai jam būtų naudingi tolesniam įsidarbinimui.

Paskutinis trečiasis etapas – programos pabaigoje teikiamos paslaugos. Šį baigiamąjį etapą, policijos pareigūnų išleidus į ankstyvąją pensiją, vykdo įstaigos, kurios nurodytos Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2006 m. liepos 17 d. įsakyme Nr. 1V-275 „Dėl pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos funkcionavimo metodinių praktinių rekomendacijų valstybės institucijoms ir įstaigoms, kurios teiks socialines ir medicininės pagalbos priemones numatytas medicininės ir socialinės paslaugas“ patvirtintose Metodinėse rekomendacijose:

1. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba teikia konsultacijas dėl persikvalifikavimo, padeda įvertinti profesines galimybes.

2. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba teikia pagalbą policijos pareigūnui pasirenkant perkvalifikavimo kursus.

3. Karių sveikatos priežiūros įstaigoje išrašomas siuntimas į karo medicinos centrą patikrinti sveikatos ir prirėikus išrašo siuntimą reabilitacijai.

4. Pasitaiko atvejų, kad policijos pareigūnui atvykus į instituciją, kuri buvo nurodyta individualiame plane, nėra suteikiamos numatytos paslaugos, tada jis turi kreiptis į karo prievolės centro atitinkamą darbuotoją. Tačiau jei numatytų paslaugų nėra galimybės atlikti, karo prievolės centro specialistas pasiūlo policijos pareigūnui kitas jam tinkamas paslaugas ir pakoreguoja ar papildo jo individualų planą.

Kai policijos pareigūnams suteikiamos visos paslaugos numatytos individualiame plane baigiasi trečiasis socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimo etapas.

Karo prievolės centro specialistai kasmet informuoja Krašto apsaugos ministerijos personalo ir socialinės saugos departamentą, kiek karių ar statutinių tarnautojų per metus sudalyvavo Programoje, bei pateikia duomenis kiek ir dėl kokių priežasčių, jei pareigūnas buvo nurodęs šias priežastis, vėliau nusprendė nebedalyvauti joje.

3.1. Socialinio ir profesinio orientavimo paslaugos

Trečiajame etape, kai policijos pareigūnas išeina iš tarnybos, socialinio prisitaikymo ir profesinio orientavimo paslaugas vykdo (žr. 6 pav.):



6 Pav. Darbo rinkos politiką įgyvendinančios įstaigos

Autoriaus sudaryta remiantis Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 8 str., 2006.

Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba teikia profesinio konsultavimo ir orientavimo paslaugas. Padeda pasirinkti perkvalifikavimo kursus, jie įrašomi į pateiktą individualų planą.

Lietuvos darbo birža registruoja statutinį tarnautoją, pateikusį užpildytą individualų planą, ir įrašo į šį planą pasirinktą kursų vietą ir datą. Teritorinės darbo biržose yra paskirti ir už programos įgyvendinimą atsakingi specialistai, kurie vykdo Lietuvos darbo biržoje registruotų Programos dalyvių apskaitą, teikia jiems informavimo, konsultavimo, tarpininkavimo įdarbinant paslaugas. Atsižvelgiant į tai, Programoje dalyvaujantiems asmenims ir krašto apsaugos sistemos personalo specialistams, atsakingiems už Programos įgyvendinimą, sudarytos sąlygos palaikyti tiesioginį ryšį (telefonu, el. paštu ar atvykstant į susitikimus) su teritorinėse darbo biržose paskirtais specialistais. Teritorinėse darbo biržose paskirtų specialistų sąrašas ir jų kontaktiniai duomenys. Asmenys, ieškantys įsidarbinimo galimybių Lietuvoje ar užsienio šalyse, informacijos apie tai gali rasti Lietuvos darbo biržos interneto svetainėje (Krašto apsaugos ministerija, 2016).

Pareigūnui atitinkamo įstaigos darbuotojas suteikęs numatytas paslaugas apie tai pažymi jo individualiame plane. Užpildytą individualų planą policijos pareigūnas perduoda personalo specialistui, o šis persiunčia į Socialinės paramos poskyrį. Užpildytas individualus planas įsegamas į pensinę bylą.

3.2 . Medicininės reabilitacijos paslaugos

Programoje medicininės reabilitacijos sąvoka suprantama, „kaip medicininių priemonių kompleksas, apimantis įprastinį gydymą, fizinę terapiją, būtiną slaugą, pagalbinių ir kompensacinių priemonių parinkimą, pritaikymą, mokymą ir kitas priemones, kurias galima taikyti šios Programos 1 punkte nurodytiems asmenims krašto apsaugos sistemos sveikatos priežiūros institucijose ar Vidaus reikalų ministerijos įsteigtose asmens sveikatos priežiūros įstaigose, siekiant sugrąžinti arba kompensuoti sutrikusias organizmo funkcijas ir išvengti ilgalaikio biosocialinių funkcijų sutrikimo ar neįgalumo“.

Pagal Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministro 2004 m. įsakymo Nr. V-1293 medicininis reabilitacijos gydymas Programoje trunka 21 dieną ir tik dėl tos pačios ligos tik kartą per kalendorinius metus. Ji pradama taikyti ne vėliau kaip per 3 mėnesius nuo išėjimo į pensiją. Medicininė reabilitacija atliekama Lietuvos kariuomenės Karo medicinos tarnybos KR centre. Atleidžiamam iš tarnybos policijos pareigūnui nurodytu laiku atvykus į Karo reabilitacijos centrą, fizinės medicinos ir reabilitacijos gydytojas sudaro individualią medicininės reabilitacijos programą, kurioje numatytos paslaugos atliekamos nemokai. Individuali medicininės reabilitacijos programa yra skirstoma į :

- fizinės reabilitacijos priemonės - tai kineziterapija, plaukiojimas baseine, masažas, fizioterapija, refleksoterapija, manualinė terapija, haloterapija, hidroterapija, balneoterapija, peloidoterapija, gydymas vaistais, tęsiant ir koreguojant pagrindinio susirgimo gydymą, sveikatos mokymas, gydymas dieta. Šie gydymo būdai paskiriami pagal sveikatos sutrikimo pobūdį;

- psichologinės reabilitacijos priemonės – tai psichodiagnostinis įvertinimas, individualus psichologo darbas su pacientu, relaksacijos metodikų mokymas ir jų taikymas, bendravimo įgūdžių gerinimas, mokymas valdyti stresą, profesinė orientacija psichologiniu aspektu.

Po pareigūnui suteiktų paslaugų, įstaigos teikiančios medicininės reabilitacijos paslaugas, pareigūnui išduoda išrašas, kuria pateikiami duomenys apie atliktus tyrimus, taikytą gydymą, rezultatus ir dėl tolesnės sveikatos priežiūros.

Programa tai pareigūnų ir karių išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sukurta 2005 metais sistema. Vyriausybei priimti šį dokumentą ir įgyvendinti buvo būtina, kadangi išeinantiems į ankstyvąją pensiją pareigūnams yra reikalinga palengvinti socialinį jų prisitaikymą ir skirti pereinamąjį laikotarpį, per kurį jie mėgina integruotis naujojoje darbo aplinkoje ir leisti toliau naudoti tarnyboje sukauptą patirtį bei suteikti pareigūnams medicininę reabilitaciją.. Be to, kiekvienas, pagal aktyvios darbo rinkos politikos nuostatas, asmuo, kaip visuomenės dalis norintis ir galintis dirbti turi rasti savo poreikius atitinkantį darbą, nes nerentabilu prarasti pareigūną, kuriam paruošti skirta daug lėšų, nemažai jų išleista pareigūno kvalifikacijos tobulinimo tarnybos metu, pvz. siunčiant jį į įvairius mokymus ar kursus. Labai svarbu patikimiems ir savo šaliai atsidavusiems žmonėms suteikti galimybę dirbti savo valstybei

4. POLICIJOS PAREIGŪNŲ, IŠĖJUSIŲ Į ANKSTYVAJĄ PENSIJĄ, INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ PLUNGĖS RAJONO SAVIVALDYBĖJE: GALIMYBIŲ IR PROBLEMŲ TYRIMAS

Tyrimo metodą Kardels (2007) apibrėžia, kad mokslo veiksmų seka ir tvarka, kuri ne tik rodo tai, kaip buvo pasiekti rezultatai, bet ir leidžia kitiems tyrėjams, naudojantis vienomis ar kitomis priemonėmis, pakartoti tyrimą bei dar kartą patikrinti jo rezultatus.

4.1. Tyrimo metodika

Norint išsiaiškinti Plungės rajono savivaldybėje policijos pareigūnų integravimosi į darbo rinką galimybes bei problemas buvo atliktas kiekybinis ir kokybinis tyrimas. Kokybinis ir kiekybinis tyrimai atlikti 2015 metų žiemos (gruodžio mėnesio) ir 2016 metų pavasario (balandžio mėnesio) laikotarpiu. Išskeltam tyrimo tikslui pasiekti darbo teorinėje dalyje buvo naudojama mokslinės literatūros analizė, taikomas kokybinis metodas.

Tyrimo tipas. Darbo metodologinėje dalyje taikytas kiekybinio tyrimo metodas – anketinė apklausa. Anketos sudarymo metu buvo vadovaujama Kardelio (2007) bendraisiais anketos reikalavimais, anketoje turi būti logiškas ir motyvuotas paaiškinimas, pateikta trumpa instrukcija apie anketos pildymą. Anketinės apklausos – vienas iš apklausos būdų. Giddens (2005) nurodo, kad „kaip pagrindinę priemonę informacijai rinkti apklausos dažniausiai taiko anketas. Tyrėjas gali asmeniškai pildyti anketas arba pasiūsti jas informantams laišku ar elektroniniu paštu (vadinamosios „informantų užpildomos anketos). Žmonių grupes, kurias ketinama apklausti arba tirti, sociologai vadina gyventojais“ (p. 594). Pasak Luobikienės (2002), „apklausa naudojama, kai tiriama (numatyta tirti) problema nepakankamai išanalizuota ir aprašyta įvairiuose dokumentuose arba tokių literatūros šaltinių apskritai nėra, kai tyrimo dalyko arba atskirų jo charakteristikų neįmanoma pažinti bei ištirti stebėjimo metu, kai tyrimo dalykas yra visuomeninės arba individualios sąmonės elementai: poreikiai, interesai, motyvacija, nuotaikos, vertybės, įsitikinimai ir kt., kaip kontrolinis (papildomas) metodas, plečiant tiriamų charakteristikų aprašymų ir analizės galimybes, taip pat tikrinant kitais metodais gautus duomenis.“

Tyrimo tikslas – ištirti, kaip į ankstyvąją pensiją išėję policijos pareigūnai integruojasi į darbo rinką.

Tyrimo imtį sudarė apklausoje sutikę dalyvauti Plungės rajono policijos komisariate dirbę pareigūnai nuo 2006 metų iki 2016 metų dirbę policijos pareigūnai. Atliekant tyrimą buvo surinkti 51 policijos pareigūno išėjusių į pensiją kontaktai, tačiau apklausti buvo tik 42 asmenys. Pasirinkti tyrimo respondentai tie, su kuriais buvo įmanoma susisiekti ir rasti, todėl jų kiekis atitinka tik pasirinkto tyrimo tipo keliamus imties reikalavimus.

Tyrimo instrumentas. Respondentams anketos buvo išsiunčiamos elektroniniu paštu. Anketos įvadinėje dalyje pradedama tyrimo pristatymu, kuriuo, paaiškinama dėl ko atliekamas tyrimas, koks jo tikslas - išsiaiškinti, ar ankstyvąją pensiją pasirinkusių pareigūnų integracijos į darbo rinką priemonės yra tinkamos ir efektyvios.

Klausimyno pristatymas. Klausimyną (1 Priedas) sudaro 21 klausimas. Anketą sudarė atvirieji ir uždarieji klausimai. Anketoje dominuojantys uždaro tipo klausimai, kadangi juos lengviau susisteminti, sumažina gautų atsakymų paklaidą. Klausimyne klausimai buvo įtraukti iš tyrimo „Karių socialinės garantijos Lietuvoje“, 2008 metais, tyrimą atliko Vilma Priševičienė ir iš Generolo Jono Žemaičio vykdomo tyrimo „Pareigūnų ir karių antroji karjera“, tyrimas atliktas 2014 metais, tyrimo vadovai Boguslavas Gruževskis, Aušra Maslauskaitė, Renata Korsakienė, Jūratė Novagrockienė, Rasa Smaliukienė, Alvydas Šakočius. Anketos klausimyną sudaro klausimai: apie respondentų demografinius duomenis, tarnybos biografiją, asmeninės gerovės vertinimus, lūkesčius profesinei veiklai išėjus į pensiją. „Tyrimas buvo atliekamas nežeminant žmogaus teisių ir orumo, grindžiamas laisvanoriškumo principu. Duomenys apie dalyvaujančius tyrime žmones yra anonimiški“ (Lietuvos mokslininko etikos kodeksas, 2005-2016).

Duomenų analizės metodas. Tyrimo duomenys apdoroti pasitelkiant kompiuterinę Microsoft Office Excel 2007 programą.

Duomenų rinkimo metodas. Pagal iš anksto parengtą klausimyną (žr. 1 priedas).

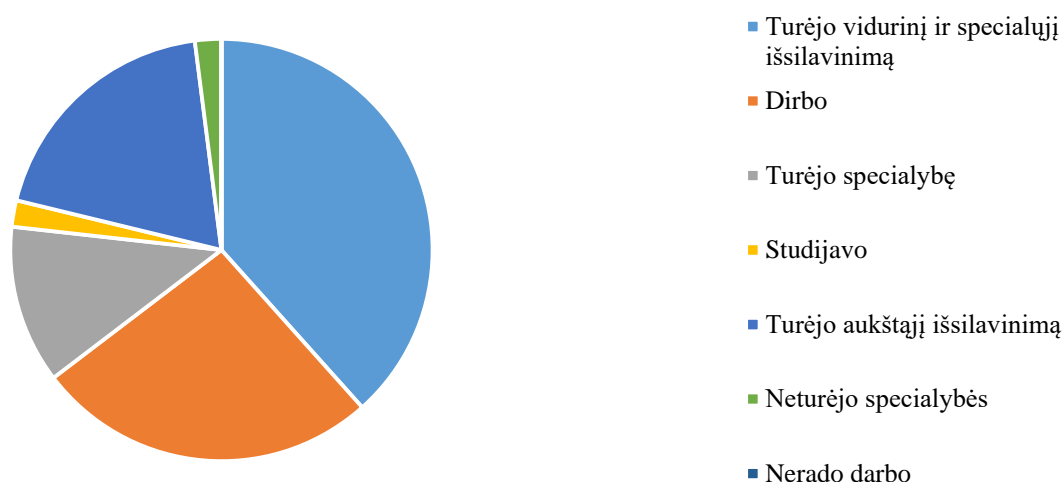
Sunkumai ir kliūtys su kuriais susidurta tyrimo metu. Kadangi ne visi turėjo noro ir galimybių dalyvauti tyrime, todėl tai turėjo įtakos anketinės apklausos vykdymui. Nebuvo surinktas numatytas respondentų skaičius.

4.2. Tyrimo rezultatų analizė

Atlikus policijos pareigūnų, išėjusių į ankstyvąją pensiją, nuo 2006 m. iki 2016 m. tyrimą, apklausoje sudalyvavo 70 % vyrų ir 30 % moterų, dirbusių Plungės rajono policijos komisariate. Vidutinis apklaustųjų amžius buvo 50,5 metų. Iš gautų duomenų matytis, kad didelis procentas respondentų buvo vyrai. Tai lėmė, kad tiriamuoju laikotarpiu policijos pareigūno profesija, kaip jėgos struktūros, nebuvo labai populiari moterų tarpe.

Tyrimo pradžioje siekiama išsiaiškinti kokį išsilavinimą turėjo policijos pareigūnai prieš pradėdami dirbti valstybės tarnyboje. Tyrimo duomenys atskleidė, kad daugiausiai, t. y. 38 % apklaustųjų pareigūnų turėjo vidurinį ir specialųjį išsilavinimą ir nė vienas respondentas nenurodė, kad nerado darbo. Nemažai respondentų (26 %) prieš įsidarbindami policijoje jau dirbo, 19 % - turėjo aukštąjį išsilavinimą, 12 % - turėjo jau įgytą specialybę, tik 2 % - iš vis neturėjo specialybės. Todėl

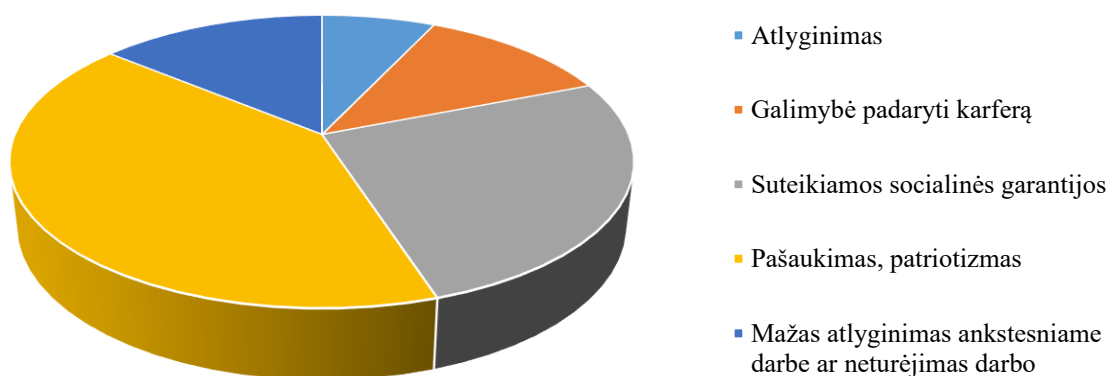
galima daryti prielaidą, kad didžioji dalis pareigūnų turėjo specialų išsilavinimą ar aukštąjį išsilavinimą, kas sudarė palankias sąlygas įsidarbinimui policijos tarnyboje (žr. 7 pav.).



7. pav. Prieš pradėdami dirbti policijos pareigūnai pagal išsilavinimą, proc.

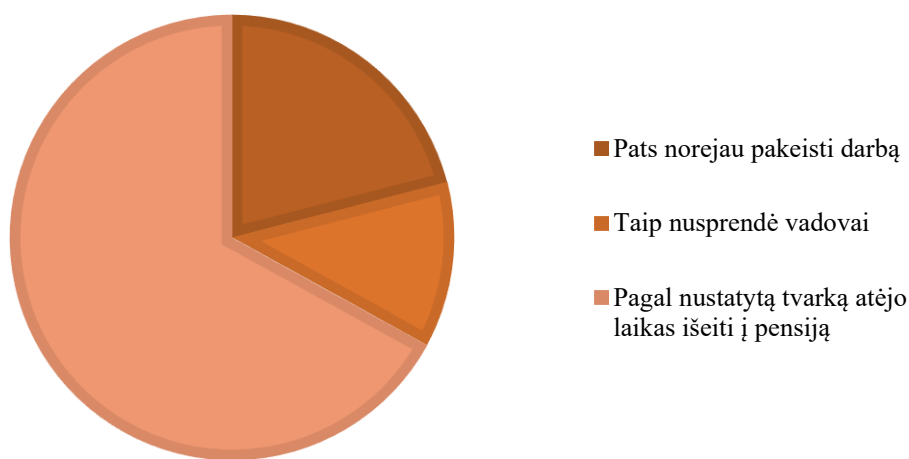
Beveik pusė apklaustųjų vieną iš pagrindinių priežasčių skatinusių rinktis policininko profesiją nurodė pašaukimą, patriotizmą, tai sudarė 41 %. Taip pat kita priežastis paskatinusi rinktis šią profesiją – suteikiamos socialinės garantijos, šią priežastį nurodė 26 %, 14 % nurodė, kad mažas atlyginimas ankstesniame darbe ar neturėjimas darbo, 12 % – tikėjimas, kad galima padaryti karjerą, 7 % – nurodė, kad jų pasirinkimą lėmė pareigūno atlyginimas.

Taigi, kadangi didžiausia dali apklaustųjų darbą policijoje rinkosi dėl „pašaukimo“, galima prielaida, kad respondentai atsakingai pasirinko savo darbą ir juos tenkino darbo pobūdis. Taip pat žinoma, dėl socialinių garantijų ir karjeros perspektyvų policijos pareigūno specialybė respondentams buvo patraukli ir siekiama (žr. 8 pav.).



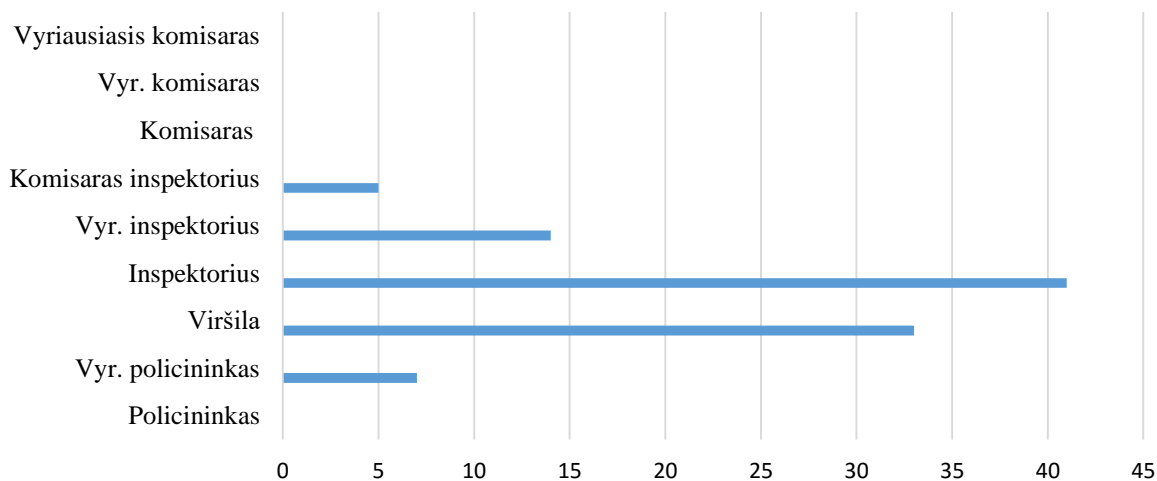
8. pav. Priežastys paskatinusios rinktis policininko profesiją, proc.

Tyrimas parodė, kad net 67 % policijos pareigūnų išėjo į ankstyvąją pensiją pagal nustatytą tvarką atėjus laikui, suėjus 20 metų darbo policijoje stažui (tai nurodė visi 42 respondentai), 12 % - išėjo į pensiją dėl tam tikrų priežasčių nusprendus įstaigos vadovams, 21 % - nurodė, kad darbinėje veikloje norėjo pokyčių ir patys nusprendė pakeisti darbą. Vis dėl to, atėjus ankstyvos pensijos laikui pareigūnai nelinkę likti dirbti sistemoje, ir pasitraukia iš darbo. Taip pat egzistuoja tokia nuomonė, kad 20 metų atsakingai dirbus policijos sistemoje, darbuotojai „perdega“ darbas „išsekina“ ir sulaukus išankstinės pensijos, norisi naujos veiklos visiškai nesusijusios su policijos darbu. Tokiu atveju valstybės remiama socialinė programa dėl integracijos į darbo rinką yra labai reikalinga. (žr. 9 pav.)



9. pav. Priežastys lėmusios išėjimą į pensiją, proc.

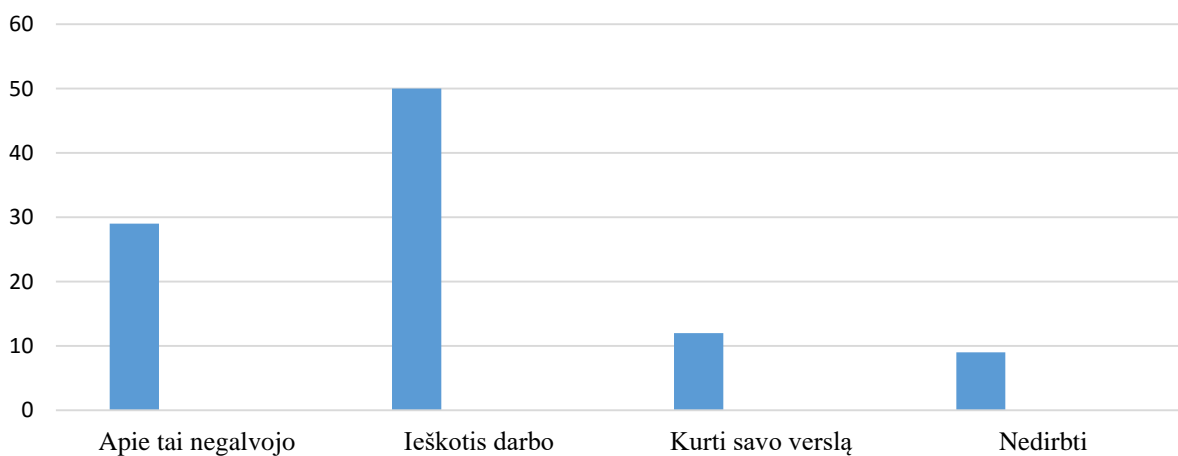
Išėjęs policijos pareigūnas į pensiją daugiausiai 41 % turėjo įgytą inspektoriaus laipsnį, 33 % - viršila, 14 % - vyresnysis inspektorius, nedidelė dalis respondentų buvo įgiję vyresniojo policininko 7 % ir komisaro inspektoriaus 5 % laipsnius. Nė vienas iš apklaustų respondentų neturėjo policininko, komisaro, vyresniojo ir vyriausiojo komisaro laipsnių. Tačiau šio tyrimo metu nebuvo nustatyta, kad įgytas laipsnis turėjo įtakos užimtumui po pensijos, tai nurodo, kad įgytas laipsnis siejamas tik su priedu prie atlyginimo dirbančiam pareigūnui (žr. 10 pav.)



10. pav. Pagal laipsnį buvę policijos pareigūnai, proc.

Policijos pareigūnai, išėję į ankstyvąją pensiją, turėjo galimybę prisitaikyti civiliniame gyvenime. Daugiau kaip pusė, 62 % respondentų nurodė, kad toliau bus aktyvūs darbinėje veikloje: 50 % nurodė jog išėję į pensiją ketina ieškoti darbo, 12 % kurti savo verslą. 9 % buvo apsisprendę, kad nedirbs ir galės skirti laiko sau, o 29 % buvo neapsisprendę ką toliau veiks išėję į pensiją.

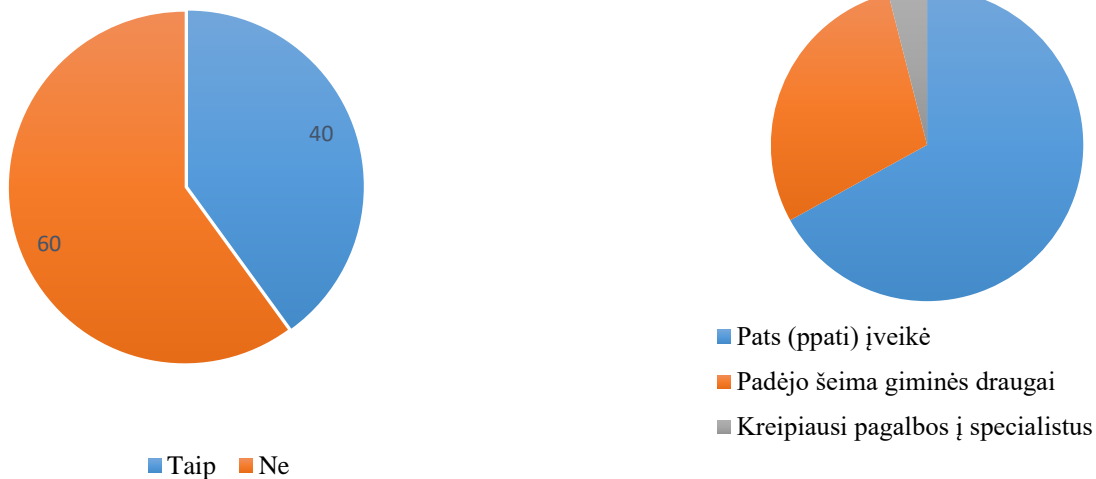
Kadangi didžioji dalis apklaustųjų planuoja ir toliau aktyviai dalyvauti darbo rinkoje ir ieškoti naujos darbo užimtumo veiklos, jam būtina suteikti reikalingą pagalbą dėl darbinimosi. Kadangi pareigūnai į pensiją išeina darbingo amžiaus daugelis siekia, išbandyti naujos veiklos kaip pavyzdžiui savas verslas kas būnant sistemoje turėjo apribojimų (žr. 11 pav.)



11. pav. Policijos pareigūno darbinės veiklos planai išėjus į pensiją, proc.

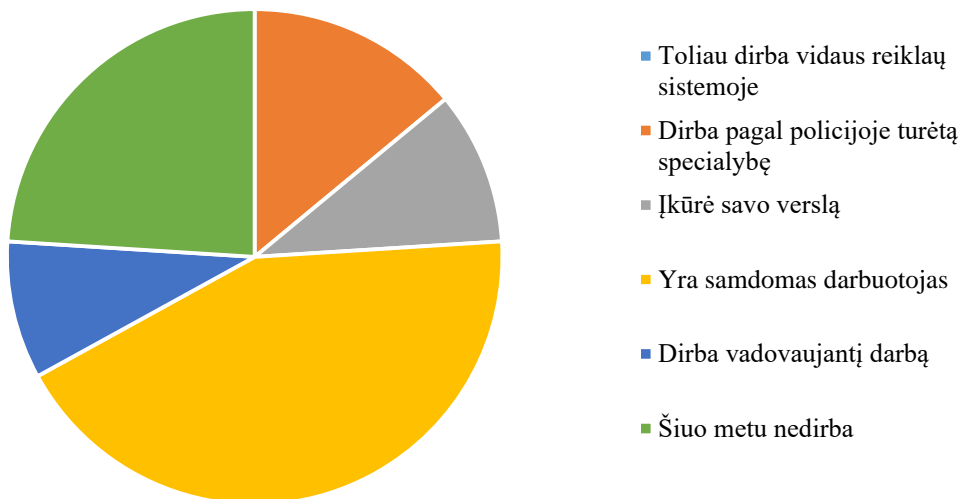
Perėjimas iš vienos darbinės veiklos į kitą kelia nerimą, pasimetimą. Atliktas tyrimas parodė, kad 60 % policijos pareigūnų išėjimas į pensiją kėlė nerimą, o 40 % tvirtino, kad išėjimas į pensiją nekėlė jokio streso. Iš pateiktos skritulinės diagramos duomenų pastebima, kad nauja veikla ir nežinomybė kaip ir daugeliui žmonių keičiant darbą sukelia stresą. Ypač jeigu asmuo dirbo vienoje darbovietėje ilgą laiką. Taip pat egzistuoja grupė žmonių, kuriems nauji iššūkiai ir nauja veikla nesukelia papildomo streso ir jiems tai patinka.

Tačiau sunkiai priimantiems naujoves reikalinga artimos aplinkos pagalba. Taigi išanalizavus kaip susitvarkė su psichologine įtampa, daugelis respondentų (67 %), nurodė, kad niekas nepadėjo ir su sunkumais susidorojo patys, 29 % pažymėjo, kad įveikti emocinį stresą padėjo šeima, draugai ir pan. ir tik 5 % visų apklaustųjų prireikė specialistų pagalbos, nes patirtas stresas buvo labai didelis (žr. 12 pav.).



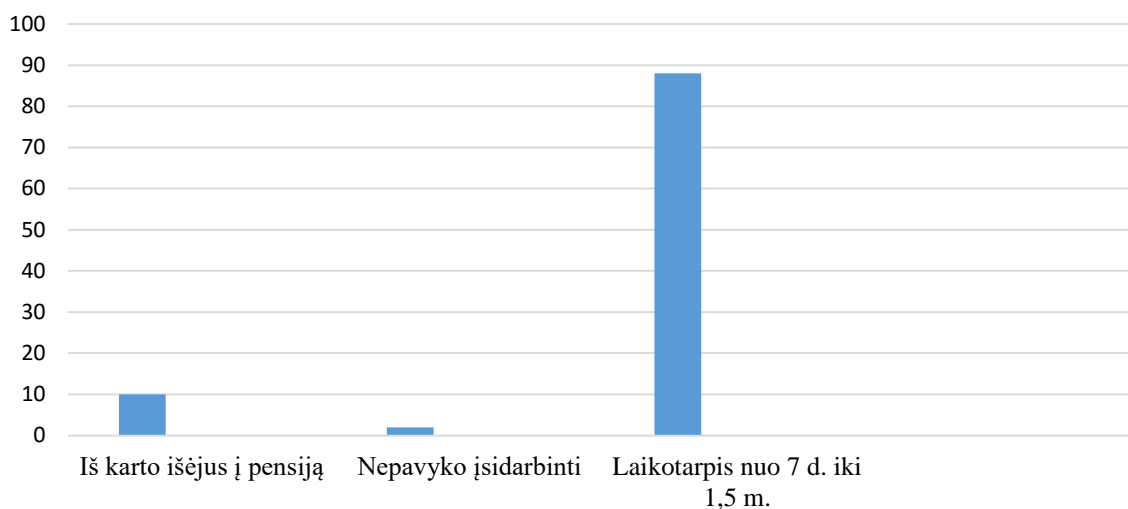
12. pav. Policijos pareigūnams išėjimas į pensiją kėlė nerimą ir kas padėjo įveikti gyvenimo pasikeitimus, proc.?

Apklausus policijos pareigūnus kokia darbo veikla šiuo metu užsiima, didžioji dalis, net 43 % nurodė, kad šiuo metu dirba samdomą darbą, taip pat 14 % respondentų nurodė, kad dirba pagal policijoje įgytą specialybę, 10 % buvusių pareigūnų sėkmingai įkūrė savo verslą ir dirba vadovaujama darbą, o likusieji 24 % šiuo metu jokiaje darbinėje veikloje nedalyvauja (žr. 13 pav.)



13. pav. Policijos pareigūnų po išėjimo į pensiją šiuo metu turimas darbas, proc.

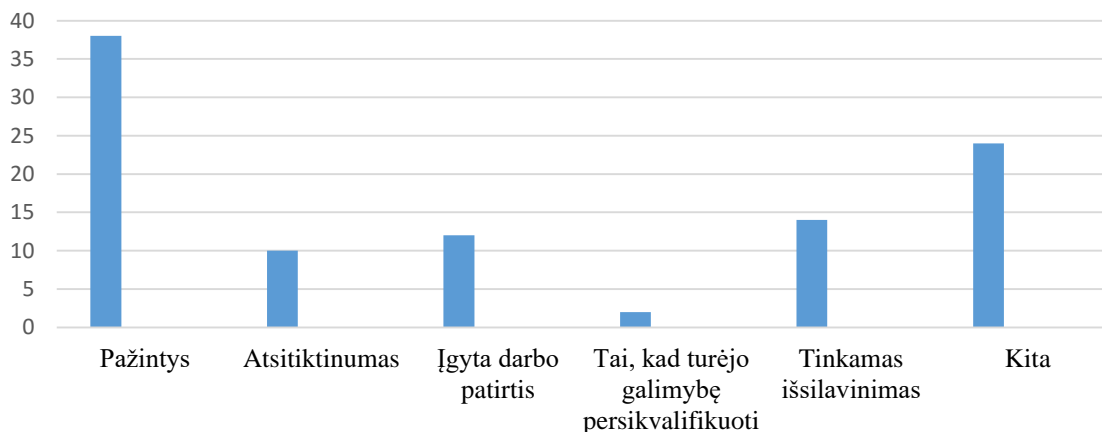
Beveik visi apklausti respondentai teigė, kad po išėjimo į pensiją rado darbus: 10 % nurodė, kad darbą rado iškart išėjus į pensiją, o 88 % darbo paieška truko nuo savaitės iki pusantrų metų, tik 2 % nurodė, kad visai nepavyko įsidarbinti. Pagal šiuos duomenis darbo paieškos laikotarpis buvo pakankamai neilgas (žr. 14 pav.).



14. pav. Pareigūno darbo ieškojimo laikotarpis, proc.

Apklausti respondentai apie veiksnius, kurie padėjo padėjusius susirasti darbą, daugiausiai teigė, kad jiems padėjo pažintys, tai patvirtino 38 % policijos pareigūnų išėjusių į pensiją. Taip pat nemažai įtakos turėjo įgyta darbo patirtis - 12 % ir tinkamas išsilavinimas - 14 %. Nemaža dalis respondentų (24 %) į šį klausimą pažymėjo „kita“.

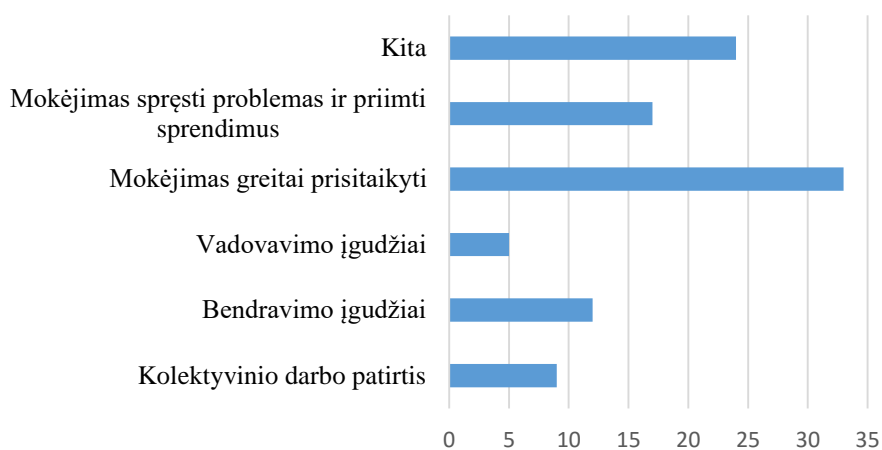
Apžvelgus pateiktu duomenis, galima, prielaida, kad Lietuvoje vyraujanti nuomonė, kad darbas tik „per pažystamus“ vis dar pasitvirtina, ir siekiant susirasti darbą, labai svarbu turėti pažinčių. Bet išsilavinimas yra didelis privalumas ieškant darbo (žr. 15 pav.).



15. pav. Veiksniai padėję susirasti darbą, proc.

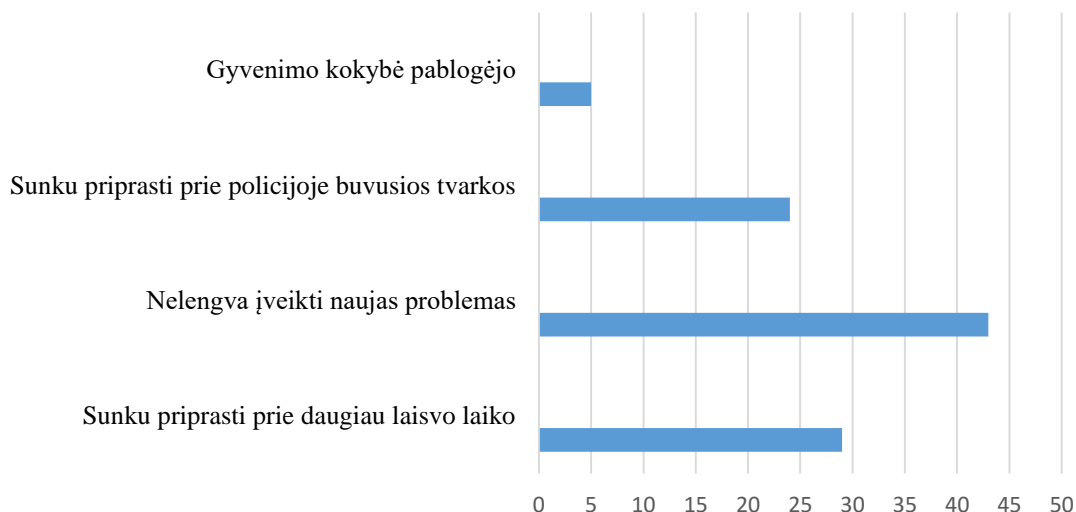
Tyrimo metu siekta išsiaiškinti kokios asmeninės savybės buvusių pareigūnų nuomone galėjo padėti susirasti darbą. 33 % respondentų teigė, kad daugiausiai padėjo mokėjimas greitai prisitaikyti įvairiose situacijose. 17 % nurodė, kad padėjo mokėjimas spręsti problemas ir priimti sprendimus, 12 % bendravimo įgūdžiai ir po keletą procentų nurodė vadovavimo įgūdžius, kolektyvinio darbo patirtį. 24 % respondentų pasirinko atsakymą „kita“, tai galima manyti, kad minėtų savybių per darbo laikotarpį policijoje neįgijo arba šios išvardintos savybės neturi įtakos darbo susiradimui civiliniame gyvenime.

Apžvelgus gautus rezultatus pateiktoje stulpelinėje diagramoje, pastebima, kad pagrindinės pareigūno savybės kurios būtinos specifinėje pareigūno darbo veikloje, kaip: greitas prisitaikymas prie įvairių situacijų, bendravimo įgūdžiai, grupinis darbas, problemų sprendimas suteikia asmeniui privalumų dirbant kitoje darbovietėje (žr. 16 pav.).



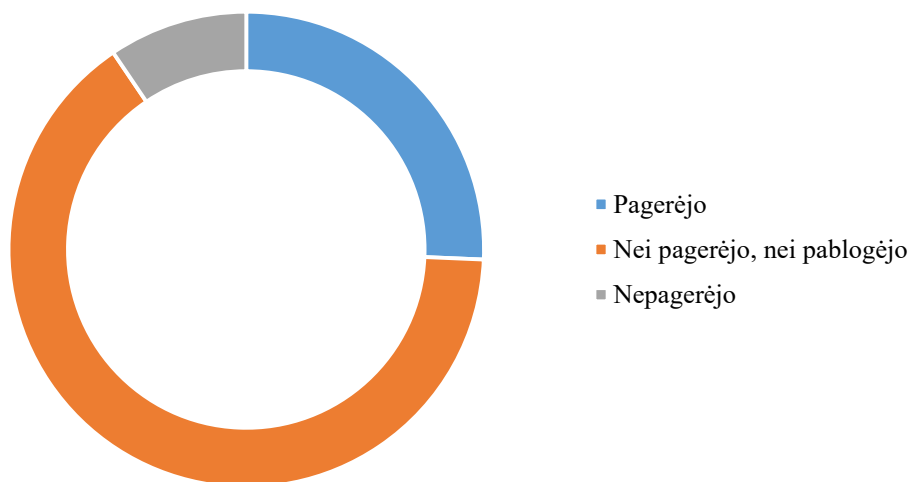
16. pav. Savybės padėjusios policijos pareigūnams įsidarbinti civiliniame gyvenime, proc.

Šiame tyrime buvo aiškinamasi, su kokiomis problemomis susiduria dirbantys buvę policijos pareigūnai. 43 % atsakė, kad nelengva susidoroti su naujomis problemomis, panašūs rezultatai buvo ties teiginiais sunku priprasti prie policijoje buvusios tvarkos – 24% ir sunku priprasti prie daugiau laisvo laiko. Mažiausiai respondentų susidūrė su gyvenimo kokybės pablogėjimu – 5%. Policijos pareigūnai dirba pagal nustatytas taisykles, ir savo veikloje vadovaujasi įstatymais, jų pareigos apibrėžtos policijos statute, todėl darbo veikla yra turinti savo tvarką. Todėl iš pateiktų duomenų, pastebima, kad staiga pasikeitus darbo sąlygoms kai darbas vykdomas pagal kitus kriterijus daugeliui sukėlė sunkumų. Taip pat, kadangi policijos pareigūnų darbas yra matomas ir aptariamasis visuomenėje ir jų atsakomybė yra labai didelė. Daugelis ir po darbo policijoje jaučia atsakomybę už savo buvusį darbą (žr. 17 pav.).



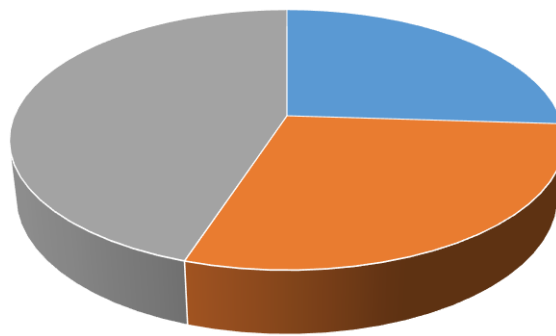
17. pav. Problemos su kuriomis teko susidurti civiliniame gyvenime įsidarbinant, proc.

Tyrimo metu paaiškėjo, kad policininkai išleisti į pensiją savo finansinę padėtį vertina pakankamai pozityviai. Iš apklustų respondentų 19 % vertina savo padėtį kaip pagerėjusią, 48 % nurodė, kad nei pagerėjo nei pablogėjo, ir 7 % įvertino, kaip pablogėjusią (žr. 18 pav.).



18. pav. Išėjus į pensiją finansinės padėties pasikeitimas, proc.

Pareigūnų, išėjusių į ankstyvąją pensiją, nuomonė ar reikalinga socialinio prisitaikymo medicininės rehabilitacijos ir profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis programa. 45% neturi nuomonės apie programos reikalingumą, 29 % nurodė, kad jų manymu tokia programa nereikalinga, o 26 % mano kad tokia programa pareigūnams yra reikalinga. Didelis procentas neapsisprendusių dėl programos reikalingumo gali sąlygoti tai, kad jie neturi informuotumo dėl programos naudos ir trūksta švietimo šioje vietoje. Todėl reikėtų skatinti informacijos pateikimą darbovietėse prie išankstinės pensijos laikotarpį, periodiškai (žr. 19 pav.).

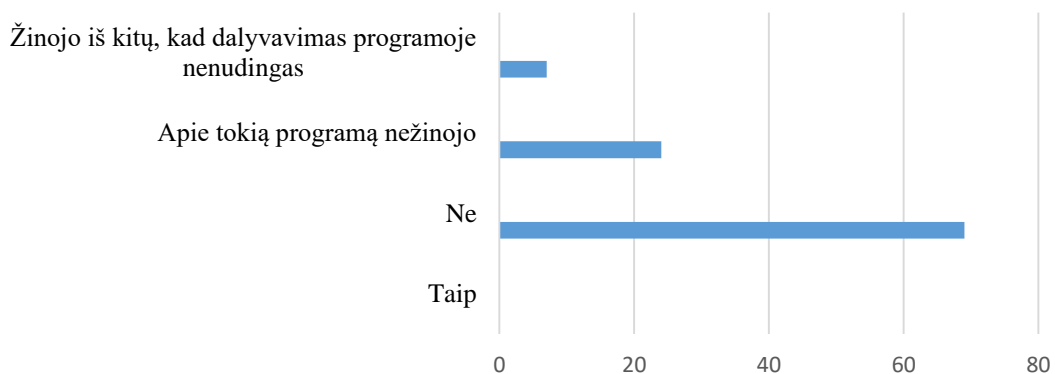


■ Taip ■ Ne ■ Nežinau

19. pav. Pareigūnų nuomonė ar jiems reikalinga speciali programa prisitaikant civiliniame gyvenime, proc.?

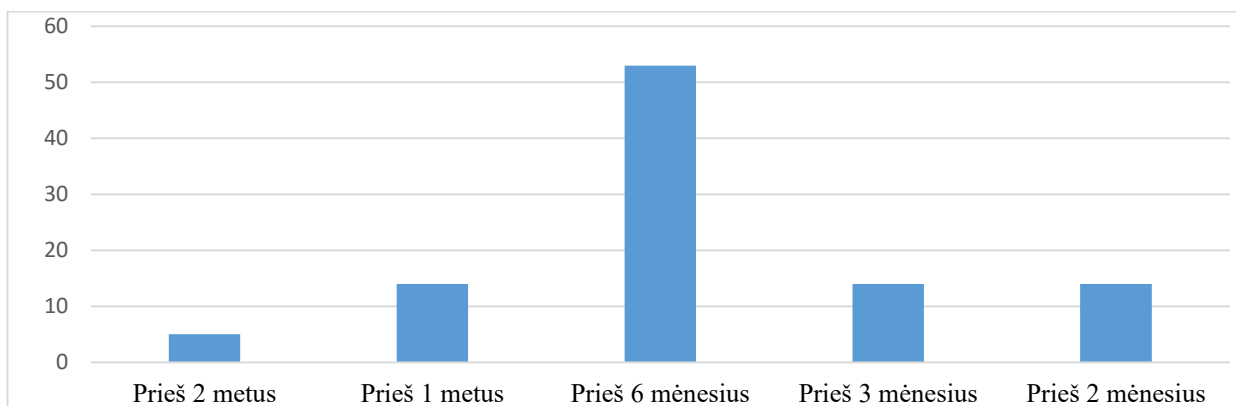
Atliktas tyrimas parodė, kad nė vienas iš policijos pareigūnų, išėjusių į ankstyvąją pensiją, programa nesinaudojo. 24 % teigė, kad apie šią programą išvis nežinojo, o 7 % , kad nurodė, kad žinojo iš kitų, kad dalyvavimas programoje nenaudingas. Galima numanyti, kad apie šią programą pareigūnai nebuvo supažindinti, prieš jų tarnybos laiko pasibaigimą nebuvo informuoti. Nors programa buvo priimta nuo 2005 metais, tačiau, tokie tyrimo gauti rezultatai rodo, kad programa nėra naudinga ir ji visiškai neveikia, bei pareigūnams apie šią programą trūksta informacijos.

Būtina naujinti programą, arba diegti naują, kuria nešėtų akivaizdžią naudą policijos pareigūnams. Todėl būtina tolimesnė naujų programų kūrimo poreikio analizė (žr. 20 pav.).



20. pav. Ar buvo naudojamosi pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos ir profesinio orientavimo programos teikiama pagalba, proc.?

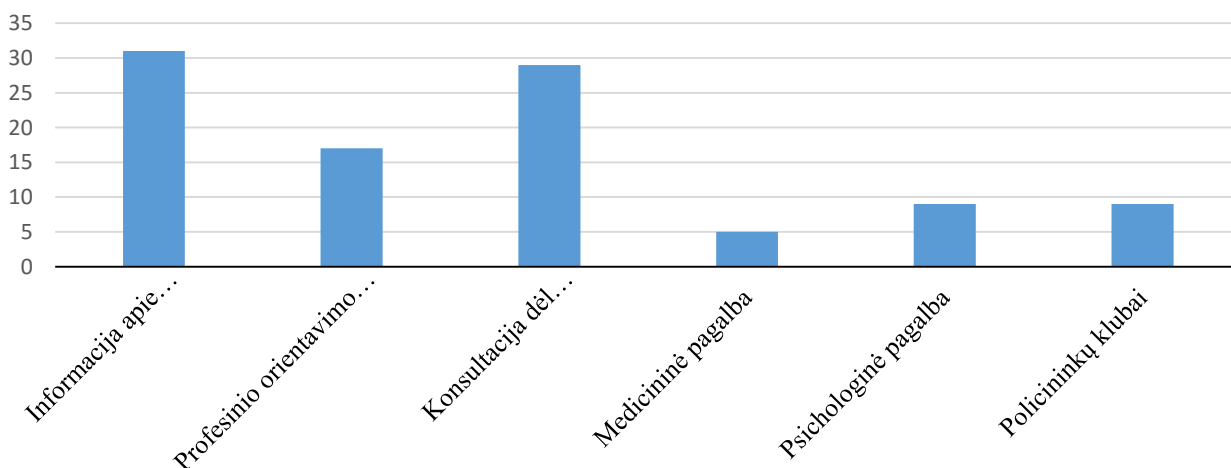
Dauguma – 53 išėjusių į ankstyvąją pensiją policijos pareigūnų mano, kad tikslingiausia programą reikėtų taikyti prieš 6 mėnesius, taip yra numatyta ir pačioje programoje. 14 mano, kad šį laiką reikėtų paankstinti ir taikyti prieš 1 metus, toks pat respondentų skaičius mano, kad galėtų taikyti prieš 3 mėnesius ir vėliau (žr. 21 pav.)



21. pav. Pareigūnų nuomonė prieš kiek laiko būtų tikslingiausia taikyti programą, proc.

Apklausti respondentai daugiausiai pageidavo informacijos apie situaciją darbo rinkoje (31%) ir konsultacijų dėl persikvalifikavimo (29%). Taip pat respondentai palankiai vertino profesinio orientavimo teikiamą pagalbą (17%). Kitos teikiamos pagalbos kaip: medicininė (5%), policininkų klubai (9%) nėra tokie populiarūs. Galima pastebėti, kad pareigūnai išėję į pensiją nelabai noriai renkasi specialistų – psichologų pagalbą (žr. 10 pav. ir 20 pav.) .

Pagalba turi nešti naudą ir turi būti siekiama, kad ja naudotųsi. Reikėtų atkreipti dėmesį į, kad pareigūnai nori gauti informacijos apie darbo rinkos situaciją, todėl būtų naudinga organizuoti darbo biržos specialistų parengtus seminarus ar mokymus pareigūnams kurie planuoja išėjimą į išankstinę pensiją .



22. pav. Programos priemonės naudingos policijos pareigūnui rengiantis išeiti į pensiją, proc.

Iš atlikto tyrimo Plungės rajono savivaldybėje metu gauti rezultatai parodė, kad šiek tiek mažiau nei pusei apklaustiems policijos pareigūnams išėjimas į pensiją kelia nerimą. Tyrimas taip pat parodė bendrą tendenciją, kad dažniausiai randamas darbas pažinčių pagalba. Gauti rezultatai taip pat parodė, kad integravimosi į darbo rinką padedanti programa visiškai neveikia, nė vienas iš apklaustųjų programa nesinaudojo ir apie ją nieko nežinojo

IŠVADOS

1. Išanalizavus policijos pareigūnų, išėjusių į ankstyvąją pensiją, integraciją į darbo rinką teoriniu pagrindu bendruoju supratimu senatvės pensija siejama su pensiniu amžiumi ir darbo stažu. Pensija mokama ir tada, kai asmuo būdamas pensinio amžiaus dar dirba. Kuo asmens darbo stažas didesnis, nuo to priklauso ir pensijos didėjimas. Todėl jei asmuo išėjęs į pensiją turi galimybę toliau dirbti tai senatvės pensija netrukdo toliau dalyvauti darbo rinkoje.

Teorinės analizės metu darbo rinką autorių buvo įvardijama kaip rinkos ekonomikos sudedamoji dalis, apibūdinama, kaip darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema. Taip pat pateikiamas darbo rinkos priemonių išskyrimas į pasyvias ir aktyvias. Europos Sąjungos šalyse plačiausiai naudojamos pasyvios darbo rinkos priemonės, nors jos daugelio mokslininkų nuomone, mažiausiai naudingos. Mokamos pašalpos be darbo likusiems asmenims užtikrina tik būtiniausių poreikių patenkinimą, tačiau būtina skatinti žmones greičiau įsitraukti į darbo rinką, dėl šio tikslo būtina naudoti aktyvias darbo rinkos priemones.

2. Kaip teigiama Generolo Jono žemaičio monografijoje, kad sisteminga personalo kaita statutinėse organizacijose užtikrina naujas galimybes jauniems pareigūnams, palaiko pakankamą patyrusio personalo kiekį, kad būtų išlaikomas žinių ir patirties tęstinumas. Tačiau visgi šiuo metu yra nemažai pareigūnų dar dirbančių daugiau kaip 20 metų. Suėjus pensiniam amžiui, pirminės grandies pareigūnams – 50 metų, vidurinės grandies – 55 ir aukščiausios – 65 metai, vidaus reikalų ministras turi teisę pratęsti tarnybos laiką dar 5 metams. Aukštas pareigas užimantys pareigūnai, gaunantys gerą atlyginimą nori kuo ilgiau išsilaikyti sistemoje, todėl pasinaudoja tokia išimtimi.

Tarnybą dažniausiai palieka pirminės ar vidurinės grandies pareigūnai, kaip teigia Tubis (2014) „sulaukia dvidešimties metų tarnybos stažo ir išeina – kol dar gali susirasti darbą, kur nors privačiame sektoriuje, kur darbas lengvesnis ir uždarbis didesnis. Jeigu būtų susirūpinta pareigūnų problemomis ir padaryti realūs darbai, tai tuomet nebūtų „nekomplekto“. Buvusi profesinė kvalifikacija dažnai nesutampa su darbo rinkos poreikiais, todėl rasti darbą mažesniuose rajonuose yra sudėtinga.

Seime priimtas naujas vidaus tarnybos statusas, kuriuo yra prailgintas pareigūnams pensinis amžius, valstybinių pensijų nekompensavimas, visa tai rodo, kad stipri, atsakinga statutinė tarnyba Lietuvoje nereikalinga.

3. Daugelyje Europos Sąjungos šalių veikia profesinio orientavimo, socialinės integracijos paslaugos pareigūnams išeinantiems į pensiją. Buvusi darbovietė rūpinasi savo buvusiais darbuotojais, juos konsultuoja, teikia informaciją apie darbo susiradimą, pasirūpina suteikti psichologinę pagalbą bei sudaro sąlygas keisti profesiją. Suteiktomis geromis socialinėmis garantijomis į pensiją išėję policijos pareigūnai motyvuoja ir kitus eiti tarnauti.

Lietuvoje sprendžiant policijos pareigūnų, išėjusių į ankstyvąją pensiją, integravimosi į darbo rinką problemą, viena iš aktyvios darbo rinkos politikos priemonių buvo 2005 m. priimta „Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programa. Šiai programai buvo skirta nemažai lėšų. Joje buvo numatyta, kad profesinio orientavimo funkcijas atliks darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos, tačiau visgi šiuo metu programoje numatytos paslaugos yra teikiamos bendra tvarka. Šios paslaugos yra teikiamos kaip ir visiems kitiems bedarbiams. Jau 11 metų ši programa neveikia.

Rašant šį darbą 2016 m. gegužės 24 d. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija siekdama sudaryti palankesnes darbingo amžiaus baigusiems tarnybą pareigūnams integruotis į darbo rinką parengė naują projektą – nutarimą Nr. 16-962(3) „Dėl pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, integracijos į darbo rinką ir medicininės reabilitacijos priemonių sistemos įgyvendinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Sunku numatyti ar šis Vidaus reikalų ministerijos projektas pasiteisintų.

4. Iš atlikto tyrimo Plungės rajono savivaldybėje metu gauti rezultatai parodė, parodė bendrą tendenciją, kad dažniausiai randamas darbas pažinčių pagalba. Pareigūnai iš visuomenės turi neigiamą požiūrį apie jų profesinį darbą, todėl jiems baigus tarnybą gali būti sunkiau įsidarbinti. Gauti rezultatai taip pat parodė, kad integravimosi į darbo rinką padedanti programa visiškai neveikia, nė vienas iš apklaustųjų programa nesinaudojo ir apie ją nieko nežinojo, todėl akivaizdu, kad programa yra nenaudinga. Taip pat pareigūnai nurodė, kad ne visos programos siūlomos priemonės yra reikalingos ir naudingos. Šiek tiek mažiau nei pusei apklaustiems policijos pareigūnams išėjimas į pensiją kelia nerimą, nes jaučia baimę likti be darbo.

REKOMENDACIJOS

Atlikus mokslinės literatūros analizę, apie Lietuvos policijos pareigūnų, išėjusių į ankstyvąją pensiją integravimosi į darbo rinką problemą, ir apklausą Plungės rajono savivaldybėje pateikiamos rekomendacijos.

1. Kadangi kasmet iš policijos sistemos išeina 600 -700 pareigūnų, o nauju darbuotoju nepriima, tai pareigūnams, kuriems suėjo nustatytas ištarnautas laikas, nebeturi motyvacijos dirbti dėl labai padidėjusio darbo krūvio. Reikalinga parengti daugiau jaunų specialistų ir juos priimti į tarnybą.

2. Motyvuoti pareigūnus sumažinant darbo krūvius, kad policijoje norėtų likti dirbti ir suėjus numatytam ištarnautam laikui, kadangi šiuo metu trūksta pareigūnų. Pareigūnų parengimas ir kvalifikacijos kėlimas Policijos departamente sudaro dideles biudžeto išlaidas, todėl suėjus nustatytam ištarnautam laikui, reikėtų suteikti didesniu socialiniu garantijų. Būtina pareigūnams esantiems pensijoje ir norintiems dirbti mokėti ne tik atlyginimą, bet ir jau uždirbta pensiją, kaip ir visiems Lietuvos gyventojams. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. visi Lietuvos Respublikos piliečiai yra lygus.

3. Kadangi policijos pareigūnas išeina į pensiją būdamas apie 40-50 amžiaus, tai yra darbingo amžiaus, jam reikia integruotis į visuomenę, sukurti jam palankesnes sąlygas kurti nuosava verslą, registruotis darbo biržoje. Pareigūnams būtų palankiau, kad darbo biržoje jiems galėtų pasiūlyti alternatyvų darbą, pvz. dirbti saugos firmoje, dirbti inkasatoriais, o ne keisti kvalifikaciją.

4. Peržiūrėti ar visos pareigūnų integravimosi į darbo rinką programos teikiamos priemonės yra efektyvios ir reikalingos.

5. Programos informacinio ir parengiamojo etapų laikotarpiai turi būti prailginami, kad pareigūnas, būtų kuo anksčiau informuojamas apie tarnybos pabaigą ir jis turėtų pakankamai laiko apsvarstyti savo galimybes integruotis į darbo rinką.

6. Reikalinga gerinti sąlygas pareigūnų mokymuisi tarnybos metu. Galėtų būti apmokama nors dalis pareigūnų studijų. Tai būtų pagalba pareigūnams tarnybos metu įgyjant specialybę, kuri padėtų lengviau ir greičiau integruotis į darbo rinką.

7. Vertėtų iš esmės tobulinti pareigūnų integracijos į darbo rinką programą, kad ji būtų veiksminga, o ne – priimtas procesinis dokumentas. Reikėtų leisti skrajutes, aktyviai platinti informaciją viešoje erdvėje, apie teikiamą pagalbą ir kur ją gali suteikti pareigūnams išėjusiems iš tarnybos. Taip pat nurodyti duomenis, kur pareigūnai gali patys susirasti reikiamą informaciją apie mokymąsi, galimybę persikvalifikuoti ar esamą situaciją darbo rinkoje. Juos nuolat informuoti apie pasikeitimus (programų, įstatymų).

LITERATŪRA

1. Auer, J. (1999). *Employment revival in Europe: Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and The Netherlands*. International Labour Office, Employment Analysis and Research Unit. Geneva.
2. Bagdanavičius, J., Stankevičius, P., Lukoševičius, L. (1999). *Ekonomikos terminai ir sąvokos* (mokomasis žodynas) (p. 104). Vilnius: VPU.
3. Bagdanavičius, J. (2005). *Socialinės sferos sociologija: teorinis metodologinis aspektas*. Vilnius
4. Darbo rinkos terminai ir sąvokos (1998). Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Vilnius
5. Giddens, A. (2005). *Sociologija* (p. 594). Kaunas.
6. Gruževskis, B., Maslauskaitė, A., Korsakienė, R., Novagrockienė, J., Smaliukienė, R., Šakočius, A. (2014). *Pareigūnų ir karių antroji karjera*. Monografija (p. 13-35). Vilnius.
7. Jančauskas E., (2006). *Valstybės darbo rinkos politika studijų metodika* (p. 12-15). Vilnius.
8. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. 2-asis pataisytas ir papildytas leidimas (p. 93). Kaunas.
9. Lazutka, R. (2007). *Pensijų sistemų raida Lietuvoje* (p. 76-78). Vilnius.
10. Lietuvos mokslininko etikos kodeksas (2005-2016). Lietuvos mokslininkų sąjunga. Prieiga per internetą <http://lms.lt/archyvas/?q=lt/node/2942>
11. Luobikienė, I. (2002). *Sociologinių tyrimų metodika : mokomoji knyga*. (p. 130-133). Kaunas: Kauno technologijos universitetas. Sociologijos katedra.
12. Moskvina, J., Neverauskienė, L.O. (2011). *Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika* (p.30-31). Vilnius.
13. Moskvina, J., Skučienė, D. (2009). *Saugumas lanksčioje darbo rinkoje* (p. 30-31). Socialinis darbas: mokslo darbai 8(2).
14. Vileikienė, E. (2009). *Kriminalinės justicijos pareigūnų požiūris į savo profesiją*. Pareigūnų darbo sąlygų kvalifikacijos vertinimas.
15. Vaičaitis, A. V. (2010). *Teisė į pensiją ir konstitucinio teismo praktika* (p. 46).
16. Pass, Christopher; Lowes, Bryan; Davies, Leslie (1994). *Ekonomikos terminų žodynas*. (p.102). Vilnius: Baltijos bisnis.
17. Petrylatė, V. (2008). *Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų reglamentavimo ypatumai* (p. 109-118). Verslo ir teisės aktualijos, Vilniaus tarptautinės teisės ir verslo aukštoji mokykla.
18. Tartilas, J., (2005). *Nedarbo problema*. (p.30-38). Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra. Vilnius, 74(66).

ŠALTINIAI

1. Lietuvos Respublikos konstitucija. *Žin.*, 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymas. Nr. 101-2018. *Žin.*, 1994.
3. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas. Nr. 45-1708. *Žin.*, 2002.
4. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas. Nr. 99-1958. *Žin.*, 1994.
5. Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pakeitimas. Nr. XII-1864, TAR, 2015-07-01, Nr. 10600
6. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. Nr. 73-2762. *Žin.*, 2006.
7. Lietuvos Respublikos Krašto apsaugos ministro 2004 m. gruodžio 1 d. įsakymas Nr. V-1293 „Dėl sveikatos grąžinamojo, antirecidyvinio gydymo ir prevencinės reabilitacijos paslaugų organizavimo ir teikimo Lietuvos kariuomenės karo medicinos tarnybos karių reabilitacijos centre tvarkos aprašo tvirtinimo“. *Žin.*, 2013, Nr. 124-6335.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugsėjo 20 d. nutarimas Nr. 1030 „Dėl pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis programos patvirtinimo“. *Žin.*, 2005, Nr. 113-4128.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 nutarimas Nr. 93 „Dėl pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų patvirtinimo“. *Žin.*, 1995, Nr. 8-173.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2016 m. gegužės 24 d. nutarimo projektas Nr. 16-962(3) „Dėl pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, integracijos į darbo rinką ir medicininės reabilitacijos priemonių sistemos įgyvendinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.
11. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas. *Žin.*, 2003, Nr. 68-3094.
12. Vidaus reikalų ministerija (2016) [2016 03 14]. Prieiga per internetą <http://vrm.lrv.lt/lt/naudinga-informacija/vidaus-tarnybos-sistemos-pareigunu-isleidziamu-i-pensija-integracijos-i-darbo-rinka-ir-medicinines-reabilitacijos-priemones>.
13. Vidaus reikalų ministerija (2016) [žiūrėta 2016 03 14]. Prieiga per internetą <http://vrm.lrv.lt/lt/naudinga-informacija/vidaus-tarnybos-sistemos>.
14. Lietuvos darbo birža prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Darbo rinkos tendencijos 2015 m. [žiūrėta 2016 03 20]. Prieiga per internetą https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos_pdf
15. Vidaus reikalų ministerijos pavaldžių institucijų pareigūnų apklausos analizė (2013). (p. 12) Vilnius [žiūrėta 2016 03 20]. Prieiga per internetą [tps://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/](https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/LT_versija/)
16. R. Lazutkos komentarai [žiūrėta 2016 03 20]. Prieiga per internetą <https://ukiuva.wordpress.com/2001/04/09/pensiju-istorija-ir-siandiena/>.
17. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. [žiūrėta 2016 05 13] Prieiga per internetą <http://www.socmin.lt/lt/socialinis-draudimas/socialinio-draudimo-sistema.html>.

18. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo teisėjo Egidijaus Šileikio atskiroji nuomonė Dėl Konstitucinio teismo 2016 m. sausio 26 d. nutarimo Nr. KT5-N2/2016 „Dėl Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 3 str. 1 d, 1,5 punktu, 11 str.1 d. atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir bylos dalies nutraukimo“ (p. 2) Prieiga per internet http://www.lrkt.lt/data/public/uploads/2015/02/2012-11-10_i_atisk_nuomone.pdf.
19. Oficialios statistikos portalas (2016). [žiūrėta 2016 05 17]. Prieiga per internetą <http://osp.stat.gov.lt/web/guest>.
20. Vidaus reikalų ministerija (2005).[žiūrėta 2016 04 21]. Prieiga per internetą <http://lrv.lt/lt/naujienos/priedus-prie-pareigunu-ir-kariu-pensiju-pakeis-socialines-integracijos-priemones>.
21. Krašto apsaugos ministerija (2016). [žiūrėta 2016 05 09] Prieiga per internetą https://www.kam.lt/lt/personalo_politika_512/socialine_sauga_514/atsargos_kariu_socialine_integracija_534/integracijos_programa.html.
16. Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas (2016). [žiūrėta 2016 05 12] Prieiga per internetą http://www.pareigunai.lt/c-5/p-1857/nppss_atstovai_dalyvauja_lietuvos_profesiniu_sajungu_
23. Labdaros ir paramos fondas, „In corpore LT“ (2015). [žiūrėta 2016 05 25] Prieiga per internetą <http://www.incorpore.lt/aktualijos/aktyviu-darbo-rinkos-politikos-priemoniu-taikymas-europos-salyse/>
24. Europos komisijos ataskaita tarybai. Europos Sąjungos pareigūnų ir kitų tarnautojų pensijų Sistema (2012). Briuselis [žiūrėta 2016 05 25] Prieiga per internetą <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/LT/1-2012-37-LT-F1-1.Pdf>.
25. Europos Sąjungos pareigūnų pareigūnų tarnybos nuostatai (2014). [žiūrėta 2016 05 25] Prieiga per internetą <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:LT:PDF>
26. Tubis, K. (2014). Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas. [2016 05 28] http://www.pareigunai.lt/c-5/p-768/pareigunu_problemos_a_d_barakauskas_bando_sleptis_uz_politiku_nugaru.

PRIEDAI

1 PRIEDAS

POLICIJOS PAREIGŪNŲ IŠĖJUSIŲ Į ANKSTYVĄJĄ PENSIJĄ APKLAUSOS ANKETA

Kauno technologijos universiteto Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakulteto Viešosios politikos ir administravimo studijų programos magistrantė Inga Šidlauskytė atlieka tyrimą, skirtą į ankstyvąją pensiją išėjusių policijos pareigūnų integracijos į darbo rinką analizei. Siekiama išsiaiškinti, ar ankstyvąją pensiją pasirinkusių pareigūnų integracijos į darbo rinką priemonės yra tinkamos ir efektyvios.

Nuoširdžiai ir išsamiai atsakydami į anketos klausimus, suteiksite reikalingos informacijos ir padėsite išsiaiškinti, su kokiais problemomis Jūs susidūrėte, ieškodami darbo ir bandydami prisitaikyti civiliniame gyvenime.

Atsakydami į anketoje pateiktus klausimus pažymėkite Jums tinkamą atsakymą (-us). Anketa anoniminė. Atlikto tyrimo metu gauti duomenys bus analizuojami ir panaudojami mokslo tikslais .

1. Prieš pradėdamas dirbti policijoje Jūs:

- a) Turėjote vidurinį ar specialųjį išsilavinimą
- b) Dirbote
- c) Turėjote specialybę
- d) Studijavote
- e) Turėjote aukštąjį išsilavinimą
- f) Neturėjau specialybės
- g) Neradote darbo

2. Kokios priežastys paskatino Jus rinktis policininko profesiją?

- a) Atlyginimas
- b) Galimybė padaryti karjerą
- c) Policininkui suteikiamos socialinės garantijos
- d) Pašaukimas, patriotizmas
- e) Mažas atlyginimas ankstesniame darbe ar neturėjimas darbo
- f) (Įrašykite atsakymą).....

3. Įrašykite metus, kada išėjote į pensiją.....

4. Dėl kokių priežasčių išėjote į pensiją?

- a) Pagal nustatytą tvarką atėjo laikas išeiti į pensiją
- b) Taip nusprendė vadovai
- c) Pats norėjau pakeisti darbą

5. Koks Jūsų įgytas laipsnis prieš išeinant į pensiją?

- a) Policininkas
- b) Vyresnysis policininkas
- c) Viršila
- d) Inspektorius
- e) Vyresnysis inspektorius
- f) Komisaras inspektorius
- g) Komisaras
- h) Vyresnysis komisaras
- i) Vyriausiasis komisaras

6. Ką planavote veikti išėję į pensiją?

- a) Apie tai negalvojau, prieš išeidamas į pensiją
- b) Ieškoti darbo
- c) Kurti savo verslą
- d) Nedirbti
- e) (Įrašykite atsakymą).....

7. Ar išėjimas į pensiją Jums kėlė nerimą?

- a) Taip
- b) Ne

8. Kas padėjo įveikti gyvenimo pasikeitimus?

- a) Pats įveikiau
- b) Padėjo šeima, giminės draugai
- c) Kreipiausi pagalbos į specialistus
- d) (Įrašykite atsakymą).....

9. Kokį darbą šiuo metu dirbate?

- a) Toliau dirbu vidaus reikalų sistemoje
- b) Dirbu pagal policijoje turėtą specialybę
- c) Įkūriau savo verslą
- d) Esu samdomas darbuotojas
- e) Dirbu vadovaujantį darbą
- f) Šiuo metu nedirbu

10. Kiek užtrukote laiko darbo paieškai?

- a) Iš karto išėjus į pensiją
- b) Nepavyko įsidarbinti
- c) (Įrašykite atsakymą).....

11. Kas labiausiai padėjo susirasti darbą?

- a) Pažintys
- b) Atsitiktinumas
- c) Įgyta darbo patirtis
- d) Tai, kad turėjau galimybę persikvalifikuoti
- e) Tinkamas išsilavinimas

12. Kokios savybės padėjo įsidarbinti?

- a) Kolektyvinio darbo patirtis
- b) Bendravimo įgūdžiai
- c) Vadovavimo įgūdžiai
- d) Mokėjimas greitai prisitaikyti
- e) Mokėjimas spręsti problemas ir priimti sprendimus

13. Su kokiomis asmeninėmis problemomis teko susidurti civiliniame gyvenime?

- a) Sunku priprasti prie daugiau laisvo laiko
- b) Nelengva įveikti naujas problemas
- c) Sunku atrasti nuo policijoje buvusios tvarkos
- d) Gyvenimo kokybė pablogėjo

14. Kaip pasikeitė Jūsų finansinė padėtis, kai išėjote į pensiją?

- a) Pagerėjo
- b) Nei pagerėjo, nei pablogėjo
- c) Nepagerėjo

15. Jūsų nuomone, ar buvusiems policijos pareigūnams reikalinga speciali programa prisitaikant civiliniame gyvenime?

- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau

16. Ar naudojotės pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos ir profesinio orientavimo programos teikiama pagalba?

- a) Taip
- b) Ne
- c) Apie tokią programą nežinojau
- d) Tokia programa nereikalinga

e) Žinau iš kitų, kad dalyvavimas programoje neduoda naudos

17. Jei minėta programa reikalinga, Jūsų nuomone, prieš kiek laiko būtų tikslinga ją taikyti?

- a) Prieš 2 metus
- b) Prieš 1 metus
- c) Prieš 6 mėnesius
- d) Prieš 3 mėnesius
- e) Prieš 2 mėnesius

18. Kokios, Jūsų nuomone, programos priemonės būtų naudingos policijos pareigūnui rengiantis išeiti į pensiją?

- a) Informacija apie situaciją darbo rinkoje
- b) Profesinio orientavimo pagalba (padeda įvertinti asmenines profesines galimybes)
- c) Konsultacija dėl persikvalifikavimo
- d) Medicininė pagalba
- e) Psichologinė pagalba
- f) Policininkų klubai

19. Jūsų lytis?

- a) Vyras
- b) Moteris

20. Kiek Jums metų?

Įrašykite metus.....

21. Kada įsidarbinote policijoje?

Įrašykite metus.....

Dėkoju už dalyvavimą apklausoje ir nuoširdžius atsakymus.