

## PRIEDAS I-2

# Darbinės motyvacijos, atsižvelgiant į darbo apmokėjimo situaciją, tyrimas

### 2.1 Bedarbių aktyvinimo politika EBPO šalyse

Per pastarąjį dešimtmetį daugelis EBPO šalių pradėjo taikyti ir aktyviau naudoti bedarbių aktyvavimo strategijas, siekdamos „aktyvuoti“ bedarbius ir kitus paramos gavėjus. Pagrindinis šių strategijų tikslas – sustiprinti bedarbių galimybes įsidarbinti tikintis, kad mainais už suteiktas efektyvias įdarbinimo paslaugas ir išmokų mokėjimą darbo ieškantys asmenys įsitrauks į aktyvią darbo paiešką ir jų įsidarbinimas bus spartesnis. Rezultatai rodo, kad tinkamai naudojamos, šios priemonės duoda naudą ir prisideda prie geresnių rezultatų darbo rinkoje. Jos padeda užtikrinti išmokų gavėjų didesnes galimybes įsidarbinti, o tai savo ruožtu sumažina riziką, kad didelės ar ilgai besitęsiančios išmokos sumažins darbo iniciatyvas.

EBPO šalyse aktyvavimo strategijos buvo pradėtos įgyvendinti dar 1990 m., siekiant kovoti su aukštu ir ilgai besitęsiančiu nedarbo lygiu. Iš pradžių aktyvavimo priemonės buvo orientuotos į pažeidžiamas gyventojų grupes, susiduriančias su didesniais sunkumais darbo rinkoje tokias kaip jaunimas ar asmenys, turintys žemą kvalifikaciją. Tik pastaruoju metu, aktyvavimo principai buvo išplėsti ir pradėti taikyti platesnėms gyventojų grupėms<sup>1</sup>.

Kaip rodo tyrimai, aktyvavimo strategijos gali prisidėti prie sėkmingo bedarbių mobilizavimo, siekiant gražinti išmokų gavėjus į darbo rinką, kas yra ypač svarbu mažinant išmokoms skirtas išlaidas ir išlaikant valstybės biudžeto balansą ilgajame laikotarpyje. Aktyvavimo strategijos užtikrina, kad ieškantys darbo asmenys dalyvaus su įdarbinimu susijusiose priemonėse, kadangi reikalavimas dalyvauti ir stebėjimas, kiek dalyvaujantysis atitinka išmokos mokėjimo tinkamumo sąlygas yra paremtas laikinomis finansinėmis sankcijomis.

Daugelyje tirtų EBPO šalių egzistuoja dideli išmokų mokėjimo sąlygų bei mokamų išmokų dydžio skirtumai, taip pat skirtumai susiję su išteklių, skirtų bedarbių aktyvinimo priemonėms, dydžiu ir pan. Nors, iš esmės, visose EBPO šalyse formalios bedarbio pašalpos mokėjimo sąlygos yra griežtos, pastebimos tam tikros variacijos, atsižvelgiant į tai, kokį darbą bedarbis turėtų priimti, į geografinio mobilumo laipsnį ir pan. Be to, neretai skirtingoms gyventojų grupėms taikomi skirtingi darbo rinkos priemonių paketai (pvz., neįgaliesiems; vienišiesiems tėvams; asmenims, gaunantiems socialinę paramą ir pan.). Kaip rodo patirtis, daugelyje Europos šalių bedarbiai, kurie išnaudoja nedarbo draudimo išmokas, dažniausiai pereina prie socialinės paramos išmokų ir nedarbo draudimo išmokos yra finansuojamos ir valdomos nacionaliniame lygmenyje. Tuo tarpu paramos išmokos yra finansuojamos ir koordinuojamos vietiniame lygmenyje<sup>2</sup>. Reikia pažymėti, kad paprastai aktyvinimo priemonės daugelyje šalių yra sustiprinamos po 6 mėn. nedarbo (pvz., taikant privalomus nukreipimus į darbo vietą, taikant sankcijas nedarbo draudimo išmokos mokėjimui ir pan.), kadangi, pasak EBPO ekspertų, nedarbas ilgesnis nei 6 mėn. dažniausiai yra susijęs su neaktyvumu ar žemo darbo užmokesčio spąstais, neadekvačiais darbo rinkos situacijai lūkesčiais arba rimtais įsidarbinimo barjeriais<sup>3</sup>.

EPBO užimtumo apžvalgoje pažymima, kad visos šalys, turinčios gerai išvystytą paramos bedarbiams sistemą, gali turėti naudos iš stiprios į užimtumą orientuotos aktyvavimo sistemos, kuri

<sup>1</sup> IMMERVOLL H., SCARPETTA S. (2012) Activation and employment support policies in OECD countries. An overview of current approaches. IZA Journal of Labor Policy 2012, 1:9.

<sup>2</sup> OECD (2013), Employment Outlook 2013, OECD.

<sup>3</sup> Key features of successful activation strategies. OECD Employment Analysis and Policies Division. Presentation material of David Grubb, Brussels, 8-9 March 2012.

padeda bedarbiams ieškoti darbo ir šalinti įsidarbinimo barjerus. Tose šalyse, kur nedarbo išmokos yra aukštos ir mokamos ilgą laiką, aktyvizavimo priemonės turi būti intensyvios. Vis dėlto, nėra unikalios formulės, siekiant veiksmingos bedarbių aktyvacijos, kadangi tai, kas sėkminga vienoje šalyje, gali būti mažiau efektyvu kitoje šalyje dėl skirtingo priemonės įgyvendinimo ar specifinio šalies konteksto. Naujai įvedamos aktyvizavimo priemonės pirmiausia gali būti taikomos naujai registruotiems bedarbiams, ir tik vėliau, priemonėms pasiteisinus, gali būti išplėstos ir kitoms bedarbių grupėms.

Taip pat reikia pažymėti, kad išanalizavus sėkmingą šalių patirtį, pastebima, kad sėkminga bedarbių aktyvizavimo politika neretai yra susijusi su platesnėmis institucinėmis reformomis, kurių metu buvo siekiama sujungti (ar bent priartinti) darbo rinkos paslaugas su pašalpų mokėjimo administravimu. Jungtinės Karalystės (JK) patirtis parodė, kad sujungus viešąsias užimtumo paslaugas su išmokų mokėjimo agentūra, bedarbių įdarbinimo rezultatai pagerėjo, o paslaugų teikimo kaštai sumažėjo. Tokių šalių kaip Suomija, Airija, Šveicarija, patirtis parodė, kad partnerystė tarp atskirų institucijų (įskaitant ir privačias įmones bei ne pelno siekiančias organizacijas) gali pagerinti paslaugų teikimą ir jų koordinavimą, ypač sunkiai integruojamoms į darbo rinką gyventojų grupėms.

Taip pat svarbus bedarbių aktyvizavimo politikos veiksnys – užimtumo paslaugas teikiančių institucijų veiklos valdymas ir veiklos efektyvumo vertinimas. Dažniausiai veiklos efektyvumas vertinamas bedarbių įdarbinimo požiūriu, atskirai nustatant tikslus nacionaliniu, regioniniu ir vietiniu lygmeniu. Pavyzdžiui, nuolatiniai darbo rinkos paslaugas teikiančių tarnybų veiklos efektyvumo vertinimai atliekami Šveicarijoje, Australijoje ir kt. EBPO šalyse<sup>4</sup>.

### **Bedarbių aktyvinimo politika Šveicarijoje**

**Šveicarija** yra viena iš keleto EBPO šalių, kuri skiria ypatingą dėmesį skirtingoms bedarbių aktyvizavimo ir įdarbinimo strategijoms – minėtoje šalyje bedarbių aktyvinimui skiriamas netgi didesnis dėmesys nei aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms. Šveicarijoje atlikta studija leido nustatyti kelis pagrindinius bedarbių įdarbinimo sėkmės veiksnius tarnybos lygmenyje – tai greita reintegracijos proceso pradžia, darbuotojų, dirbančių su bedarbiais, (angl. – caseworkers) kompetencija bei kryptingas vadovavimas; aktyvus konsultantų kontaktų palaikymas su darbdaviais; motyvuotas bei aukštos kvalifikacijos personalas<sup>5</sup>.

Šveicarijoje federalinės socialinio draudimo schemos apima nedarbą, ligas ir nelaimingus atsitikimus, senatvę ir motinystės išmoką. Nedarbo išmokos palyginus su buvusiu atlyginimu yra pakankamai aukštos ir potenciali išmokų trukmė yra vieneri ar du metai, priklausomai nuo amžiaus ir darbo stažo. Šios schemos yra kontroliuojamos federaliniu lygmeniu. Socialinė parama yra koordinuojama ir finansuojama kantonų, o kai kuriose srityse savivaldybių lygmeniu<sup>6</sup>

Šveicarijoje bedarbiai, besikreipiantys dėl nedarbo draudimo išmokų, turi būti „tinkami įdarbinimui“, imtis proaktyvių žingsnių siekiant sumažinti nedarbo trukmę bei pasirengę imtis tinkamo darbo; taip pat jie privalo reguliariai informuoti apie darbo paieškos veiksmus ir dalyvauti darbo paieškos pagalbos kursuose bei užimtumo programose.

Besikreipiantys dėl paramos, visų pirma, turi registruotis savivaldybėje. Tada per penkiolika dienų jie turi dalyvauti viešų įdarbinimo agentūrų organizuojamame pokalbyje. Jau pirmo interviu metu jie privalo pristatyti adekvačius įrodymus apie darbo paieškos veiksmus nuo to laiko kai jie nutraukė buvusį darbą. Interviu metu yra aptariamos reintegravimo strategijos ir tikslai, o rezultatai yra įvedami į duomenų failą. Konsultantas taip pat suformuluoja asmeninį darbo paieškos susitarimą. Antro susitikimo, po mėnesio metu, ieškantys darbo asmenys informuoja apie per tą laiką vykdytus kreipimusis dėl darbo – jie pateikiami ant atskiro lapo ir, jei reikalinga, elektroninėje laikmenoje. Tai, ar ieškantis darbo asmuo bus nukreiptas į specialias programas, priklauso nuo konsultanto.

<sup>4</sup> OECD (2013), *ibid.*

<sup>5</sup> OECD (2013), *ibid.*

<sup>6</sup> DUELL N., TERGEIST P., BAZANT U., CIMPER S. Activation Policies in Switzerland. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 112. OECD, 2010.

Dalyvaujant aktyviose priemonėse tikimasi, kad bus tęsiamos tiek asmeninės darbo paieškos, tiek konsultanto įdarbinimo paslaugos.

Tarp EBPO šalių Šveicarija įvardijama kaip turinti aukščiausius darbo paieškos reikalavimus. Net ir pradiniam etape, registruojantis dėl įsidarbinimo, Šveicarijoje, jeigu ieškantysis darbo asmuo nepateikia įrodymų apie pastaruoju metu vykdytas darbo paieškas, jam gali būti taikomos sankcijos. Po mėnesio yra organizuojamas interviu su konsultantu, kur ieškantysis darbo asmuo turi pateikti įrodymus apie darbo kreipimusis per pastarąjį periodą. Su darbo paieška susijęs veiksmų skaičius turi būti ne mažesnis nei 10 kartų per mėnesį. Net ir dalyvaujant aktyviose priemonėse darbo paieškų pastangos turi būti tęsiamos.

Šveicarijoje naudojamos specialios priemonės tokios kaip konsultavimo (orientavimo) interviu, tiesioginiai nukreipimai (angl. - direct referrals) ir darbo paieškos monitoringas, siekiant sutrumpinti darbo paieškos laikotarpį. Pagal įstatymus reikalaujama, kad konsultantai atliktų bent vieną interviu per mėnesį su ieškančiais darbo asmenimis. Šveicarijoje individualiems veiksmo planams nėra skiriama tiek dėmesio kiek kitose šalyse. Įprastai reintegracijos planai ir strategijos yra aptariami pirmo interviu metu ir yra įvedami į duomenų failą, tačiau nėra parengiamas dokumentas, kurį pasirašo abi pusės. Viešos įdarbinimo agentūros koncentruojasi į asmeninį darbo paieškos susitarimą, kurį pasirašo klientas.

Galiausiai reikia pažymėti, kad Šveicarijoje įdarbinimo agentūros aktyviai bendradarbiauja su darbdaviais, atlieka jų apklausas. Nusiuntus bedarbį į pokalbį, darbdavys gauna atsiliepimų formą, kurią yra prašomas užpildyti ir atsiųsti atgal į agentūrą, įvykus interviu. Taip pat konsultantas gali pasiteirauti apie pokalbio rezultatus telefonu. Kaip parodė darbdavių apklausa Šveicarijoje, dažniausiai bedarbių neįsidarbinimo priežastimis buvo įvardinama: „motyvacijos stygius“ ir „reikalingų įgūdžių stoka“. Taigi, darbo konsultantai iš darbdavio gali gauti gana tikslią informaciją apie bedarbio neįsidarbinimo priežastį. Visgi, Šveicarijoje taip pat egzistuoja atgalinio ryšio problema – pakankamai dažnai nesulaukiama darbdavio atgalinio ryšio apie įvykusį susitikimą. Šią problemą bandoma spręsti didinant darbdavio pasitikėjimą įdarbinimo tarnybomis. Yra siekiama, kad prieš siunčiant kandidatus, būtų atliekama kruopšti potencialių darbuotojų atranka. Taigi itin svarbus faktorius, siekiant užtikrinti sėkmingą viešų įdarbinimo agentūrų ir darbdavių bendradarbiavimą, yra viešų įdarbinimo agentūrų reputacija bei jų galimybės pasiūlyti darbdaviui tinkamą darbuotoją.

*Nedarbo išmokos.* Nedarbo išmokų sistema Šveicarijoje yra viena iš dosniausių EBPO. Grynujų pajamų pakeitimo rodiklis gali siekti 90 proc. buvusio darbo užmokesčio. Nedarbo išmokų mokėjimo trukmė skiriasi - bedarbiams, turintiems bent 12 mėnesių darbo stažą, maksimali išmokos gavimo trukmė yra 18 mėnesių. Kantonai gali prašyti išplėsti trukmę visiems gavėjams iki dviejų metų, jeigu nedarbas kantonuose yra ypač aukštas. Tie, kurie išnaudoja nedarbo išmokas yra remiami skirtingais būdais Šveicarijos kantonuose, paprastai tokie asmenys privalo kreiptis dėl kitos socialinės paramos. Svarbus pakeitimas, kuris per pastaruosius metus buvo atliktas Šveicarijos nedarbo draudimo teisėje - tai draudimas atnaujinti tinkamumą nedarbo išmokoms po asmens dalyvavimo valstybės finansuojamoje užimtumo programoje (t.y. pasibaigus dalyvavimui valstybės finansuojamoje užimtumo programoje, pašalpos mokėjimas nėra atnaujinamas).

*Sankcijų taikymas.* Šveicarija pakankamai dažnai naudoja sankcijas išmokų mokėjimui. Be to, Šveicarija patenka tarp šalių, kur sankcijos yra taikomos griežčiausiai. 2008 m. beveik ketvirtadalis visų išmokų gavėjų patyrė sankcijas, kuomet vidutiniškai dvi su puse savaitės nebuvo mokama nedarbo draudimo išmoka. Pagrindinės sankcijų taikymo priežastys: nepakankamos asmeninės pastangos siekiant įsidarbinti (dažniausiai nepakankamai efektyvi darbo paieška); nepaklusimas instrukcijoms (dažniausiai atsisakant darbo pasiūlymo ar dalyvavimo programoje); pasitaiko atvejų, kai pašalpos mokėjimas nutraukiamas savanoriškai.

### **Bedarbių aktyvinimo politika Australijoje**

Australijoje, kurioje šiuo metu yra pakankamai žemas nedarbo ir didelis užimtumo lygis, užimtumo paslaugoms teikti yra sudaromos specialios sutartys su užimtumo tarnybomis. Užimtumo departamentas sudaro sutartis su užimtumo paslaugų teikėjais (įdarbinimo paslaugų teikėjais),

saugo ir palaiko nacionalinę ieškančių darbo charakteristikų duomenų bazę. Departamentas taip pat numato paslaugų teikėjų (įdarbinimo tarnybų) vertinimo kriterijus, pagal kuriuos atnaujina arba nutraukia kontraktus.

Australijoje siekiant identifikuoti asmenis, kuriems labiausiai reikalinga intensyvi parama įsidarbinant, yra sukurtas darbo ieškančių asmenų klasifikavimo instrumentas (DIKI) (angl. – Job Seeker Classification Instrument). Už DIKI koordinavimą yra atsakinga speciali išmokų administravimo tarnyba Centrelink, kuri atlieka darbo ieškančių klasifikavimą ir jų įsidarbinimo galimybių vertinimą. Ši tarnyba taip pat prižiūri darbo paieškos reikalavimus, siekdama, kad tik asmenys, kurie iš tiesų gali gauti naudos iš užimtumo paslaugų būtų nukreipiami pas užimtumo paslaugų teikėjus. Taip pat Centrelink nagrinėja darbo rinkos paslaugų teikėjų ataskaitas, kuriose registruojami asmenys, neatitinkantys teisinių darbo paieškos reikalavimų (pvz., atsisako dalyvauti jiems skirtose priemonėse), ir gali skirti nedarbo draudimo išmokos mokėjimo sankcijas.

Australijoje plačiai naudojamas darbo tinklas (angl. – job network), kurio tikslas, suderinti darbo ieškančių asmenų įgūdžių atitikimą darbdavių poreikiams. DIKI vaidina esminį vaidmenį darbo tinkle. DIKI leidžia nustatyti ieškančio darbo asmens galimybes ir sunkumus, siekiant įsidarbinti, o taip pat padeda nustatyti pagalbos poreikio intensyvumo lygį. Centrelink klientų tarnybos darbuotojai atlieka interviu su darbo ieškančiais asmenimis ir pateikia klausimus tam, kad surinktų informaciją, susijusią su konkrečiais įsidarbinimo veiksniais (asmeninėmis charakteristikomis, įsidarbinimo barjerai ir pan.), įtrauktai į darbo klasifikavimo instrumentą. Instrumentas yra koordinuojamas Centrelink, tam, kad būtų nustatyta, kuriems iš ieškančių darbo yra labiausiai reikalinga intensyvi pagalba įsidarbinant ir pagal nustatytą pagalbos intensyvumo lygį skiriamas finansavimas. Darbo ieškantys asmenys yra vertinami, kai jie pirmą kartą užsiregistruoja užimtumo tarnyboje ir vėliau bet kuriuo metu, jeigu jie patiria reikšmingų pokyčių, susijusių su jų padėtimi. Atsižvelgiant į vertinimą, nustatomas bedarbiui reikalingas pagalbos intensyvumas: 1 lygmuo – asmuo laikomas pasiruošusiu darbui ir jis siunčiamas į Australijos darbo paslaugų agentūrą (ADPA) (Job Services Australia), 4 lygmuo – asmuo gali būti siunčiamas į ADPA arba į neįgaliųjų įdarbinimo tarnybą ar į kitas specialias bendrijų lygmenyje organizuojamas įdarbinimo programas. Nukreipus asmenį į ADPA, panaudojant DIKI, darbo ieškantis asmuo priskiriamas vienam iš 3-jų pagalbos įsidarbinant lygių, priklausomai nuo poreikio. Pritaikius DIKI, taip pat identifikuojami asmenys, turintys specialių poreikių.

EBPO šalių patirties analizė taip pat parodė, kad Australijoje (kaip ir Suomijoje, Japonijoje, Norvegijoje, Šveicarijoje ir kt. šalyse) gana plačiai naudojama priemonė „tiesioginiai nukreipimai“ (angl. – direct referrals). Tai yra procedūra, kuomet viešų įdarbinimo agentūrų konsultantai nukreipia bedarbius tiesiogiai į darbo vietas, tuo pačiu numatydami galimą išmokų sankciją bedarbiui atsisakius kreiptis į darbdavį dėl darbo. Tiesioginiai nukreipimai gali būti ypač efektyvūs į darbo vietas nukreipiant tuos asmenis, kurie naudoja neefektyvias darbo paieškos strategijas. Daugelyje šalių valstybinių įdarbinimo agentūrų darbuotojai siunčia laiškus bedarbiams, kuriuose detalizuoja laisvą darbo vietą ir kartu informuoja apie galimas sankcijas, atsisakius darbo pasiūlymo.

Australijoje tokius tiesioginius nukreipimus vykdo Australijos užimtumo paslaugų teikėjai (angl. - Job Services Australia). Taip pat Australijoje taikoma praktika, jog užimtumo tarnybos įdarbina vieną „atvirkštinį paslaugų pardavėją“ (angl. - reverse marketer) kiekvienam penktam ar šeštam konsultantui. „Atvirkštinio paslaugų pardavėjo“ tikslas – surasti nepaskelbtą darbo vietą vietinėje rinkoje tam tikrus poreikius ar kvalifikaciją turinčiam bedarbiui arba netgi dažniau įkalbinti darbdavį sukurti darbo vietą konkrečiam darbo ieškančiam asmeniui<sup>7</sup>.

### **Bedarbių aktyvinimo politika Japonijoje**

Japonijoje nedarbo lygis per pastaruosius kelerius metus buvo mažesnis nei 6%, 2013 m. pradžioje jis sudarė 4,2%. Pagrindiniai aktyvavimo politikos Japonijoje bruožai yra šie<sup>8</sup>:

<sup>7</sup> OECD (2012), *Activating Jobseekers: How Australia Does It*, OECD Publishing, Paris.

<sup>8</sup> DUELL, N., GRUBB D., SINGH S., TERGEIST P. (2010). *Activation Policies in Japan*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 113, OECD Publishing.

- Trumpas bedarbio pašalpos mokėjimo laikotarpis (išskyrus kai kurias išmokas vyresnio amžiaus darbuotojams). Nedarbo socialinio draudimo išmokas gaunančiųjų bedarbių dalis Japonijoje vidutiniškai sudaro 25% (2.1 lentelė).
- Viešos užimtumo/įdarbinimo tarnybos (angl. – Public employment services) numato privalomą dalyvavimą įvadinėse sesijose naujai registruotiems bedarbiams ir reguliarių lankymąsi užimtumo tarnybose (kas keturias savaites atsiskaitoma apie individualaus užimtumo plano vykdymą) su sąlyginai žemu dalyvavimu kitose aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse (ADRP), tačiau yra galimas dalyvavimas mokymuose ir įdarbinimo subsidijos žmonėms, turintiems negalią ir kitus įsidarbinimo barjerus.

**2-1 lentelė. Santykis tarp nedarbo socialinio draudimo išmokos gavėjų skaičiaus ir bendro bedarbių skaičiaus**

	2007	2008	2009	2010	2011
Australija	1,01	0,97	0,94	1,04	1,01
Suomija	1,22	1,37	1,39	1,30	1,37
Airija	1,30	1,80	1,32	1,27	1,20
Japonija	0,23	0,25	0,27	0,21	0,23
Norvegija	0,47	0,38	0,68	0,67	0,63
Šveicarija	0,72	0,70	0,77	0,75	0,66
Jungtinė Karalystė	0,50	0,54	0,61	0,58	0,59

Šaltinis: *FaHCSIA (2012) Income Support Customers: A Statistical Overview 2011, Statistical Paper, No. 10 (cituota OECD, 2013).*

- Labai griežtos sąlygos siekiantiems gauti valstybės socialinę paramą (Japonijos socialinės paramos išmokas). Vienas pagrindinių socialinės paramos gavimo kriterijų yra turto testas, kuris užkerta kelią nedirbantiems asmenims įgyti teisę gauti išmokas, kol jie neišleido visų savo santaupų ir neatsisakė brangių nebūtinų namų apyvokos daiktų. Taip pat siekiantiems gauti socialinę paramą yra taikomas specialus reikalavimas “visiškas asmens gebėjimo dirbti panaudojimas”, dėl kurio dažnai asmenims parama apskritai nėra teikiama arba teikiama tik trumpą laikotarpį (išimtyms taikomos tik labiausiai socialiai pažeidžiamoms grupėms). Piktnaudžiavimą parama sumažina itin griežtas išmokų administravimas, kurį atlieka vietinės valdžios gerovės tarnybos ir kuris apima namų lankymą bei turto tikrinimą. Reikia pažymėti, kad vienišiams tėvams Japonijoje yra mokamos specialios išmokos (angl. - Child-rearing allowance), kurios yra testuojamos pajamomis, tačiau nepriklauso nuo statuso darbo rinkoje. Ir nors minėtos išmokos nėra itin didelės, jos sumažina griežtas bedarbio pašalpos teikimo sąlygas vienišiams tėvams.

Minėtos sąlygos sumažina bedarbių pasyvumą bei priklausomybę nuo socialinių išmokų ir kartu užtikrina, kad:

- Netekę darbo asmenys gaus pagrindinę pagalbą ir bus supažindinami su darbo vietomis bei užimtumo paslaugomis. Esant griežtomis socialinės paramos bei nedarbo socialinio draudimo išmokos mokėjimo sąlygoms, bedarbiai Japonijoje yra patys suinteresuoti naudotis užimtumo tarnybų paslaugomis ir įgyvendinti numatytus užimtumo planus. Taigi Japonijoje iš esmės nėra poreikio taikyti specialiąsias privalomas užimtumo paslaugas, kadangi bedarbiai patys yra gerai motyvuoti.
- Bedarbiams, kurie neturi teisės gauti bedarbio pašalpos (dėl ilgo nedarbo laikotarpio) paprastai išvengia skurdinimo savo pačių pastangomis, taip pat pritaikius specialias paramos schemas (pvz., šeimos paramos) bei išskirtiniais atvejais jiems skiriant socialinę paramą.

## 2.2 Bedarbių aktyvinimo politikos EBPO ir ES šalyse esminiai bruožai

### *Siūlomo darbo tinkamumas*

Kaip rodo patirtis, daugelyje Europos šalių viešosios užimtumo paslaugų tarnybos siekia, kad kiekvienam bedarbiui būtų pasiūlomas tinkamas darbas. Visgi tiek ES, tiek EBPO šalyse ši sąvoka

aiškinama gana skirtingai. Taip pat šios sąvokos interpretavimas neretai priklauso nuo tokių veiksnių kaip nedarbo trukmė, asmens kvalifikacija ir pan.

Australijoje ir Norvegijoje nedarbo trukmės pradžioje asmuo turi priimti bet kokį darbo pasiūlymą, kurį jis gali atlikti. Airijoje, Suomijoje ir JK darbo ieškantys asmenys tris mėnesius gali priimti tik jų specialybę atitinkančius pasiūlymus bei atmesti pasiūlymus, kurie neatitinka jų turimos kvalifikacijos, bet po trijų mėnesių bet koks darbas yra laikomas tinkamu.

Kaip priešprieša, įstatymai Šveicarijoje numato, kad pateikiant pasiūlymą, turi būti atsižvelgiama į ieškančio darbo asmens gebėjimus ir ankstesnį darbą (ši sąlyga netaikoma žmonėms, jaunesniems nei 30 metų). Šveicarijoje, bedarbiai gali atsisakyti darbo pasiūlymo, jeigu naujas atlyginimo pasiūlymas nesiekia 70% ankstesnio darbo užmokesčio sumos. Taip pat Šveicarijoje darbo visą darbo laiką ieškantys bedarbiai, kurie įsidarbina nepilną darbo laiką, gali ir toliau gauti nedarbo draudimo išmokas pagal „nutrūkstančio apmokėjimo“ (angl. - Intermittent pay) schemą<sup>9</sup>. Šie darbuotojai privalo tęsti paiešką dėl geriau apmokamo darbo, taip pat toliau turi dalyvauti interviu su įdarbinimo agentūrų konsultantais kas du mėnesius (vietoje 1 karto per mėnesį). Taip pat jiems duodamas dviejų mėnesių laikotarpis informuoti darbdavį, kuris juos įdarbina ne pilną darbo dieną, tuo tarpu kai visiškai nedirbantys darbuotojai privalo pradėti darbą iš karto.

#### **Nutrūkstančio apmokėjimo schema Šveicarijoje**

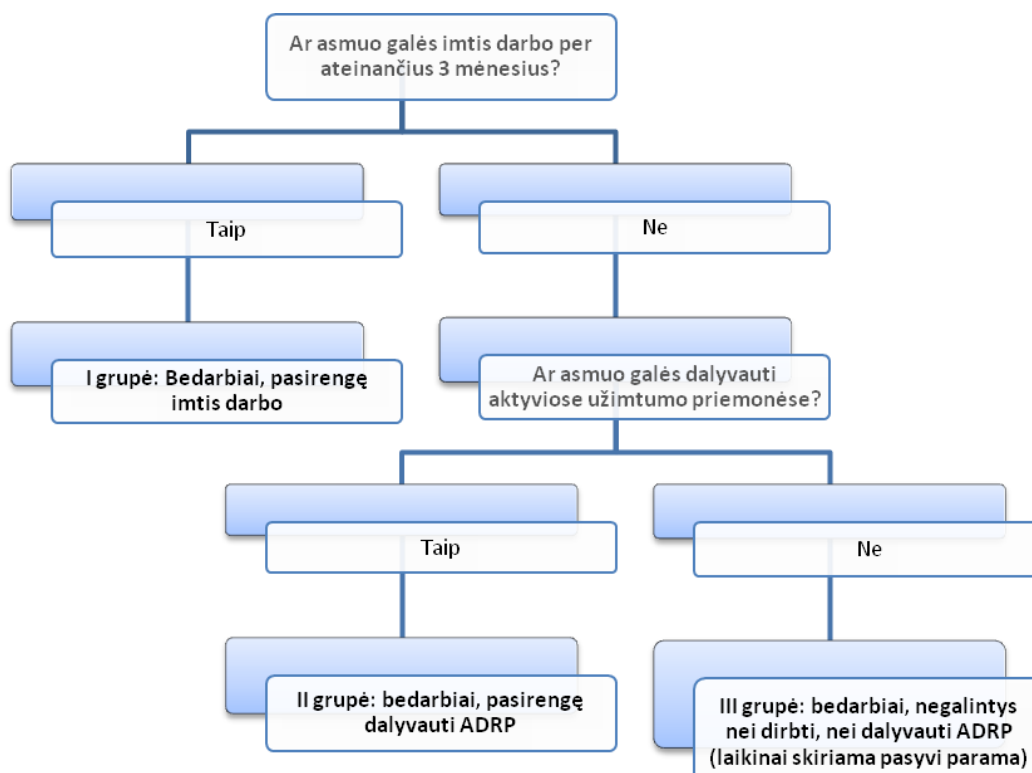
„Nutrūkstančio apmokėjimo“ schema nedarbo išmokos gavėjams – tai subsidija, mokama registruotiems bedarbiams, jeigu jų pajamos iš naujo darbo yra mažesnės nei jų nedarbo draudimo išmoka. Šveicarijoje mokamos nedarbo draudimo išmokos yra dosnios (bendroje sumoje pajamos nedirbant gali siekti 90% buvusio darbo užmokesčio). „Nutrūkstančio apmokėjimo“ schema garantuoja, kad pajamos gaunamos darbe visais atvejais bus didesnės nei ankstesnis išmokų lygis. Pagrindiniai šios schemos privalumai – dalyvavimas darbo rinkoje (net ir dirbant ne visą darbo laiką) padidina ilgalaikes įsidarbinimo galimybes labiau nei kitos aktyvavimo programos; ši priemonė yra motyvuojanti dirbti ir turi didžiausios įtakos žemesnės kvalifikacijos darbuotojams. Be to, ieškantis darbo asmuo nepraranda ryšio su darbo rinka, gali išplėsti asmeninį tinklą ir dirbti „realioje aplinkoje“. Taip pat ieškantysis darbo asmuo paprastai dirba mažiau nei pusę darbo laiko, ir tai palieka jam pakankamai laiko darbo paieškai. Minėtos išmokos gali būti nemokamos, jeigu išmokos gavėjas įsidarbina pas ankstesnį darbdavį.

Apibendrinant šalių patirtį, galima teigti, kad aktyvavimo strategijomis siekiama, kad bedarbiai rastų kvalifikacijos požiūriu tinkamą, o ne bet kokį darbą. Visgi tokia sąlyga dažniausiai galioja asmenims, kurių darbo paieškos laikotarpis ne ilgesnis nei 6 mėn. Ekspertų teigimu, nedarbas ilgesnis nei 6 mėn. dažniausiai yra susijęs su neaktyvumu, žemo darbo užmokesčio sąlygomis, taip pat neadekvačiais darbo rinkos situacijai lūkesčiais, todėl, jų nuomone, asmenims, nedirbantiems 6 mėn. ir ilgiau, tikslinga bet kokį darbą laikyti tinkamu<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> DUELL N., TERGEIST P., BAZANT U., CIMPER S. Activation Policies in Switzerland. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 112. OECD, 2010.

<sup>10</sup> Key features of successful activation strategies. OECD Employment Analysis and Policies Division. Presentation material of David Grubb, Brussels, 8-9 March 2012.

## 2-1 pav. Bedarbių profiliavimo Danijoje schema



Šaltinis: LARSEN, A.; JONSSON, B. (2011) *Employability Profiling System - The Danish Experience*. The National Labour Market Authority

### 2.3 Bedarbių profiliavimo sistema Danijoje

Danijos bedarbių profiliavimo sistema buvo sukurta dar 2004 m. ir patobulinta 2011 m. Buvo sudarytas naujas modelis, pagal kurį vertinama, ar ieškantis darbo asmuo sugebės imtis darbo per ateinančius tris mėnesius. Pradiniame registracijos etape darbo centro (biržos) specialistas (angl. – *case worker*) užduoda 2 esminius klausimus<sup>11</sup>:

- 1) Ar asmuo galės imtis darbo per ateinančius tris mėnesius?
- 2) Ar asmuo galės dalyvauti aktyviose užimtumo priemonėse?

Remiantis atsakymais į šiuos klausimus, naujai registruoti bedarbiai suskirstomi į 3 kategorijas:

- 1) Bedarbiai, pasirengę įsidarbinti ir palikti darbo biržą per 3 mėn.
- 2) Bedarbiai, kurie nėra pasirengę įsidarbinti per 3 mėnesius, tačiau kurie galėtų dalyvauti aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse/programose.
- 3) Bedarbiai, turintys didelių problemų ar sunkumų, dėl kurių negali nei dirbti, nei dalyvauti darbo rinkos programose pagal numatytus įstatymus.

Pirmajai bedarbių grupei priskiriami pasirengę dirbti nedirbantys asmenys; asmenys, laukiantys lankstaus darbo pasiūlymo (pvz., darbo pagal specialų darbo grafiką); taip pat bedarbiai, kurie informavo apie nesunkią laikiną ligą (pvz., sulaužytą koją).

Asmenims, nepatekusiems į pirmąją grupę, atliekamas papildomas vertinimas - vertinama, ar asmuo galės dalyvauti aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse.

Antrajai bedarbių grupei priskiriami asmenys, asmenys, kurie yra pasirengę (ar iš dalies pasirengę) aktyvioms įdarbinimo priemonėms. Į šią grupę patenka asmenys, linkę į aktyvias psichotropines medžiagas; psichiškai sergantys ir sunkiai pasiduodantys medikamentiniam gydymui; taip pat asmenys, kurie pranešė apie ligą, kurios diagnozė neaiški.

<sup>11</sup>Tyrimas: Lietuva Europos Sąjungoje pirmąją pagal nelegaliai dirbančių žmonių skaičių, rodo Eurobarometro tyrimas.

Trečiajai bedarbių grupei priskiriami asmenys, kurie laikinai (ar ilgalaikėje perspektyvoje) negali nei dirbti, nei dalyvauti darbo rinkos programose ir kuriems skiriama laikina (arba ilgalaikė) pasyvi parama. Į šią grupę patenka sunkią negalią turintys asmenys (jiems rekomenduojama mokėti neįgalumo pensiją); asmenys, turintys ūmią psichinę ligą; asmenys, pranešę apie ilgalaikę ligą ar susirgimą. Tai yra vienintelė grupė, kuriai darbo centrai neturėtų pasiūlyti įdarbinimo paslaugų, o tik atlikti interviu.

Bedarbių profiliavimo sistema - tai yra dinaminis modelis, kur darbo centrai kiekvieno susitikimo metu turi aktyviai nuspręsti, ar bedarbis vis dar priskirtas teisingai grupei. Nėra numatyta laiko limitas, kiek asmuo gali būti priskiriamas konkrečiai grupei, tačiau darbo centrai siekia užtikrinti kaip įmanomą greitesnę integraciją ir priskyrimą pirmajai grupei.

Svarbu pažymėti ir tai, kad Danijoje įvedus naują profiliavimo modelį, šalies darbo centruose buvo įdiegta IT sistema, kuri pateikia visą informaciją apie tai, kokia socialinė parama buvo teikiama bedarbiui ir kaip ilgai ši parama yra mokama. Tačiau informacija apie paramos gavimą naudojama tik kaip gairės, bet ne pagrindinis rodiklis, apsprendžiantis asmens priskyrimą vienai ar kitai grupei.

Pagrindiniai kriterijai, remiantis kuriais, darbo ieškantys asmenys Danijoje priskiriami atitinkamoms grupėms yra šie:

- kliento perspektyvos darbo rinkoje: įskaitant tokius aspektus kaip darbinė motyvacija, noras įsidarbinti, realistinis požiūris, kt.;
- fizinės ir psichinės sveikatos būklė;
- piktnaudžiavimas psichotropinėmis medžiagomis, svaiginimasis;
- socialinės problemos;
- nedarbo trukmė;
- socialinių kompetencijų stoka.

Taip pat atliekant profiliavimą, darbo biržos darbuotojams/konsultantams patariama atsižvelgti į šiuos bedarbių profiliavimui įtakos turinčius aspektus:

- darbo rinkos sąlygas ir situaciją darbo rinkoje;
- organizacinius išteklius (priemonių pasiūla, finansiniai pajėgumai);
- konsultanto specializacija (darbuotojai turi turėti žinių apie konsultuojamą sritį, pvz., verslą);
- kliento situaciją (nekeisti klientui priskirto darbuotojo, neperkėlinėti jo į kitą departamentą);
- konsultanto situaciją (darbo krūvį ir pan.).

## 2-2 lentelė. Darbo paieškos reikalavimai skirtingose šalyse

	Kaip dažnai bedarbiai turi pateikti atsiskaitymus apie vykdomą darbo paiešką	Reikalaujamas darbo paieškos veiksmų skaičius per mėnesį
Australija	Kas dvi savaites	Nuo 8 iki 20
Suomija	Nuo vienos savaitės iki vieno mėnesio	Skirtingi reikalavimai (priklausantys nuo individualaus veiksmų plano)
Airija	Nepastovūs reikalavimai	Nėra nurodoma
Japonija	Kartą per keturias savaites	Du
Norvegija	Kartą per keturias savaites	Nėra sukonkretinama
Šveicarija	Kas tris mėnesius	Nuo 4 iki 10
Jungtinė Karalystė	Kas dvi savaites	Dešimt

Sudaryta autorių. Duomenų šaltinis: OECD (2013), *Employment Outlook 2013*, OECD.



## 2.4 Individualūs veiksmų planai ir darbo paieškos reikalavimai

Kaip rodo EBPO ir ES šalių praktika, visose šalyse kiekvienam naujai registruotam bedarbiui yra sudaromi individualūs veiksmų planai (IVP). IVP – tai yra tarp kliento ir viešųjų įdarbinimo agentūrų (angl. – Public Employment Services) sudaromi rašytiniai planai, kuriuose numatomi su darbo paieška susiję veiksmai, susitikimų su konsultantu grafikas ir pan. Šie planai paprastai sudaromi pirmo susitikimo tarp kliento ir darbo konsultanto metu. Dažniausiai dalyvavimas IVP sudaryme ir plano laikymasis yra būtinas reikalavimas, siekiant gauti nedarbo draudimo išmoką, todėl plano nevykdymas gali baigtis išmokų apribojimu ar visišku nutraukimu.

Daugumoje tirtų šalių (išskyrus Suomiją ir Norvegiją) buvo reikalaujama reguliarių atsiskaitymų, dalyvaujant asmeniniuose interviu su konsultantu (kas dvi ar keturias savaites), apie bedarbio darbo paieškos veiksmus ir darbo paieškos eigą. Suomijoje ši procedūra vis dažniau įgyvendinama elektroniniu būdu: 2012 m. 32% visų atsiskaitymų buvo atlikta asmeninių interviu būdu, 46% - telefonu, 22% - internetu. Panašios tendencijos pastebimos ir kitose šalyse. Pvz., Nyderlandai 2011 m. numatė tikslą, kad 90% viso Socialinio draudimo agentūros bendravimo su bedarbiais būtų atliekama internetu.

Dažniausiai darbo ieškantys asmenys privalo pateikti sąrašą darbo vietų, dėl kurių kreipėsi ir esant poreikiui, pateikti tai pagrindžiančius dokumentus. Kai kurios šalys kaip darbo paieškos veiksmus užskaito ir skelbiamų darbo vietų peržiūrą. Reikalavimai gali būti pradedant nuo dviejų darbo paieškos veiksmų per mėnesį Japonijoje iki 20 veiksmų Australijoje.

Pavyzdžiui, Australijoje naujai registruotiems bedarbiams išduodamas „ieškančiojo darbo dienoraštis“, pagal kurį reikalaujama iki dešimties darbo paieškos veiksmų per dvi savaites (skaičius sumažinamas jeigu asmuo gyvena mažesniame mieste ar kaime, kur darbo paklausa yra mažesnė). Tokiais atvejais iš bedarbių taip pat tikimasi ir tam tikrų kontaktų su darbdaviais. Ši procedūra netaikoma ilgalaikiams bedarbiams.

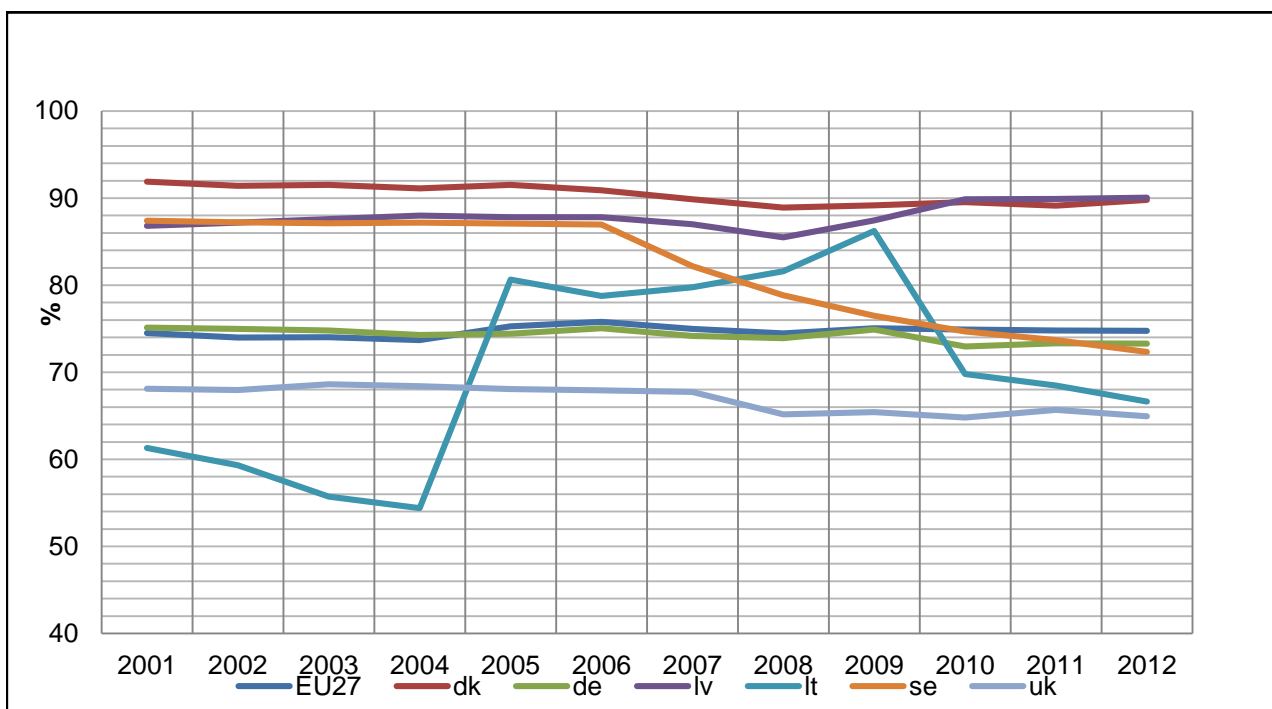
Nors Norvegijoje nėra nustatytas darbo paieškos veiksmų skaičius per mėnesį, pirmojo interviu metu sudaromas veiksmų, kuriuos bedarbis turi atlikti iki kito suplanuoto susitikimo, planas. Kito susitikimo metu bedarbis turi pateikti įrodymus apie darbo paieškos eigą, t. y. parodyti prašymų dėl darbo kopijas arba užpildyti specialią formą „darbinimosi istorija“ (angl. – job log), kurioje išvardina darbdavius, į kuriuose buvo kreiptasi, ir aprašo pagrindinius rezultatus. Labai panaši praktika taikoma ir Australijoje, Šveicarijoje ir JK.

Viešų įdarbinimo tarnybų konsultantai dažnai tikrina ne tik darbo paieškos veiksmų kiekybę, bet ir kokybę. Pvz., Šveicarijoje taip vadinamas „aklas aplikavimas“, t. y. jeigu informacija apie laisvą darbo vietą nebuvo išspausdint, dažniausiai nėra pripažįstamas kaip tinkamas darbo paieškos veiksmas. Net ir tuo atveju, kai yra susitarta dėl įdarbinimo tam tikrą dieną, ieškantis darbo asmuo turi ir toliau tęsti darbo paiešką ir priimti viešų įdarbinimo agentūrų nukreipimus (tai negalioja tik tuo atveju, jei pradedama dirbti nuo ateinančio mėnesio pirmos dienos).

Daugelyje šalių, bedarbiams, kuriems taikomi darbo paieškos reikalavimai, ir kurie atsisakė darbo pasiūlymų ar dalyvauti užimtumo programose, yra taikomos sankcijos. Sankcijos dažniausiai yra ribotos trukmės. Tuo atveju, kai sankcijos taikomos paramos išmokoms, dažniausiai yra įvedami apsauginiai faktoriai, apsaugantys šeimas nuo visiško pajamų smukimo bei sušvelninantys poveikį vaikams ir visai šeimai.

Taip pat kaip rodo praktika, bedarbiams nedalyvaujant privalomose užimtumo programose gali būti ribotam laikui nutrauktas nedarbo pašalpos mokėjimas arba interpretuojama, kad ieškantis darbo asmuo negali dirbti ir dėl to, jam negali būti skiriama bedarbio pašalpa

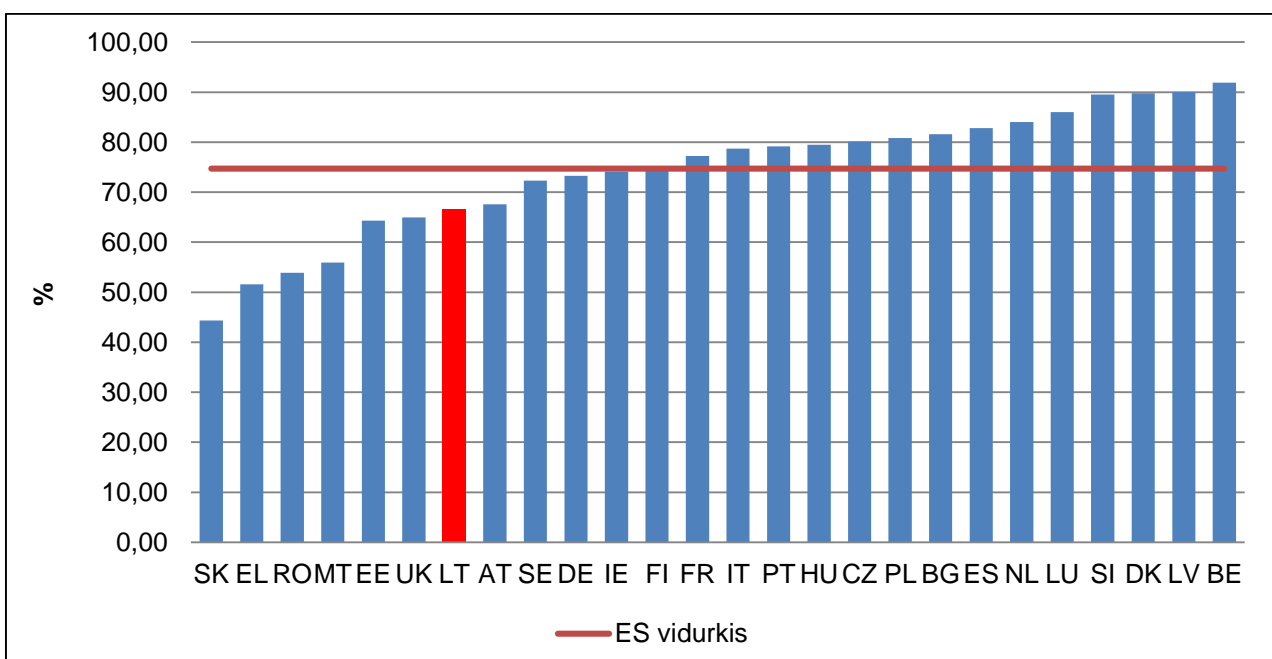
**2-2 pav. Nedarbo spąstų rodiklio kitimo tendencijos Lietuvoje ir kai kuriose kitose ES šalyse (proc.)**



Saltinis: Eurostat.

Kaip matyti, nedarbo spąstų rodiklis 2000 – 2012 m. laikotarpiu Lietuvoje smarkiai svyravo. Nedarbo spąstų rodiklis buvo išaugęs 2005-2009 m. laikotarpiu, o nuo 2009 m. jau pastebima gana žymi jo mažėjimo tendencija. Tokį žymų nedarbo spąstų rodiklio sumažėjimą 2009 m. daugiausiai galima sieti su maksimalios nedarbo socialinio draudimo išmokos sumažinimu, taip pat ir kitų sąlygų, siekiant gauti nedarbo išmoką, pabloginimu. Minėti pakeitimai Lietuvoje buvo įgyvendinti, prasidėjus ekonomikos nuosmukiui šalyje.

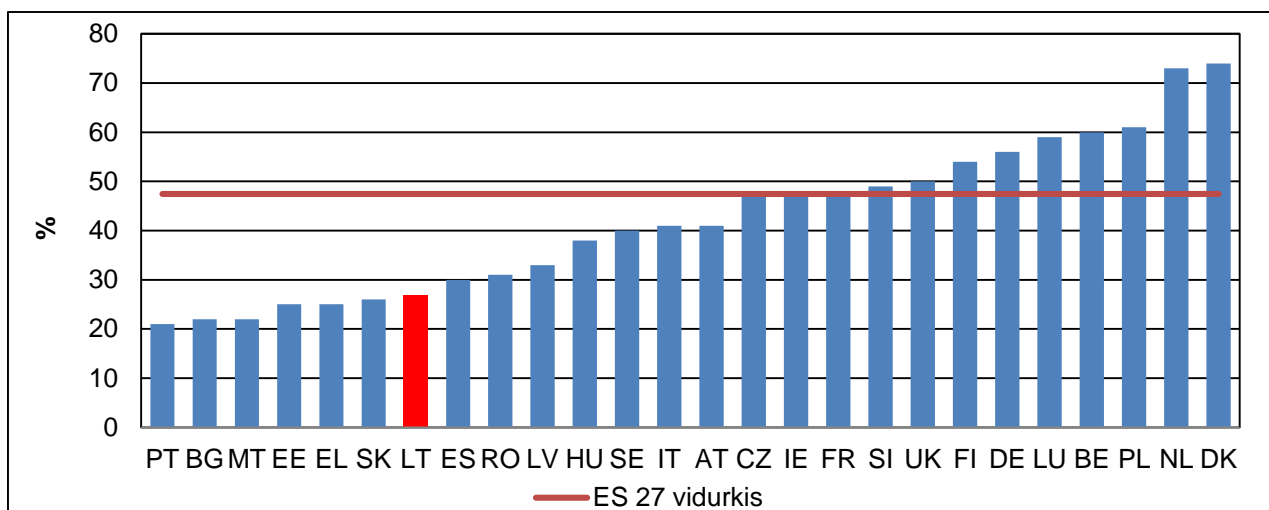
**2-3 pav. Nedarbo spąstų rodiklis Lietuvoje ES šalių kontekste, 2012 m.**



Šaltinis: Eurostat.

Nepaisant žemo nedarbo spąstų rodiklio, Lietuva užima septintą vietą pagal darbingo amžiaus žmonių, kurie gyvena daugiausiai iš išmokų dalį (2-3 pav.). Apibrėžimas „daugiausiai gyvena iš išmokų“ reiškia, kad išmokos sudaro daugiau nei pusę šių individų metinių ekvivalentinių disponuojamų pajamų.

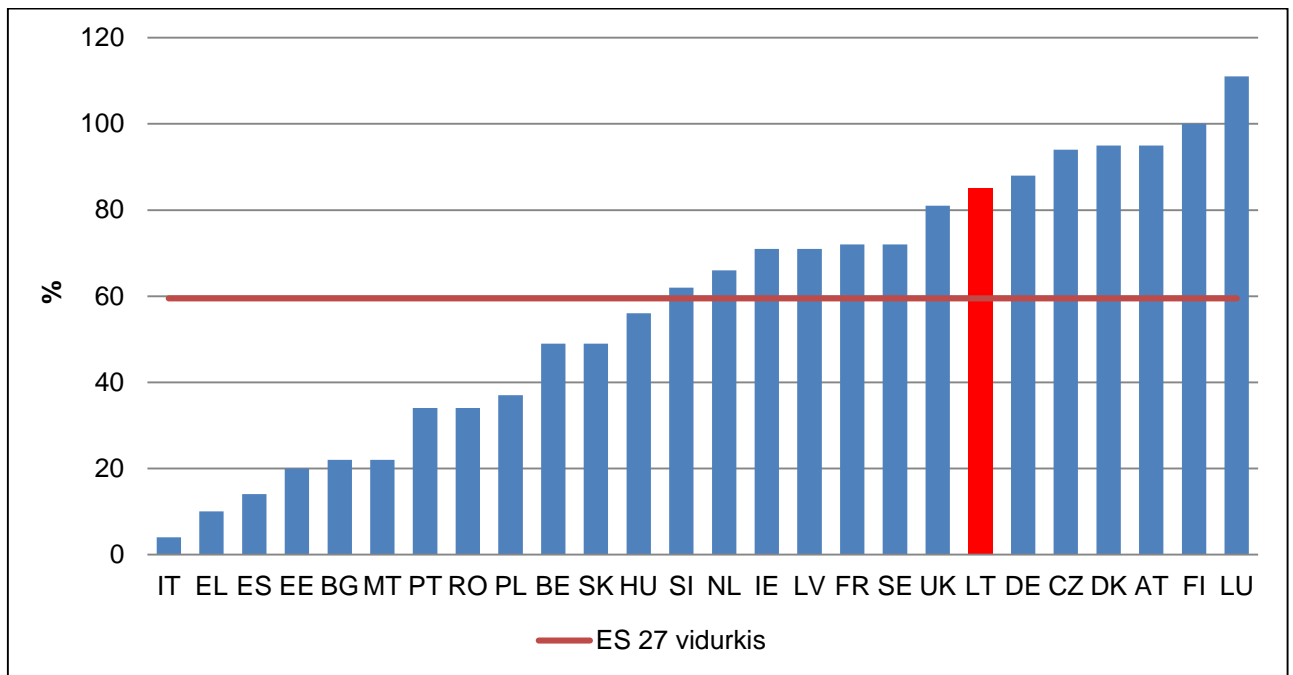
**2-4 pav. Žemo darbo užmokesčio spąstai Lietuvoje ir kitose ES šalyse, 2012 m. (vienišo asmens be vaikų atvejis)**



Šaltinis: Eurostat.

Svarbus darbuotojų darbinės motyvacijos rodiklis yra žemo darbo užmokesčio spąstai, kurie parodo finansinius praradimus dėl mokesčių ir išmokų pajamoms išaugus nuo 33 proc. nuo vidutinio bruto darbo užmokesčio konkrečiai namų ūkio kategorijai iki 67 proc. Mažo darbo užmokesčio spąstai apibūdina tokią padėtį, kai dirbantieji nesiima dirbti daugiau darbo valandų arba geriau apmokamo darbo, nes papildomai gaunamos pajamos būtų per mažos. Kitaip tariant šis rodiklis parodo procentinę bruto pajamų dalį, kurios dirbantysis netenka, sumokėdamas pajamų mokestį, socialines įmokas ir netekdamas lengvatų, kai jo darbo užmokestis padidėja nuo 33 iki 67 proc. vidutinio darbo užmokesčio. Taigi, esant dideliame mažo darbo užmokesčio spąstų rodikliui, dirbantieji netenka nemažos uždirbtų pajamų dalies, atskaičius mokesčius ir socialines įmokas. Dėl to mažėja paskatos dirbti daugiau darbo valandų arba ieškoti geriau apmokamo darbo. Kaip matyti iš 1.36 pav., ES šalių kontekste vienišo asmens atveju Lietuvoje finansiniai praradimai nėra labai dideli, tuo tarpu namų ūkio, kurį sudaro vienas dirbantis asmuo ir vienas nedirbantis asmuo su dviem išlaikytiniais vaikais finansiniai praradimai yra pakankamai dideli.

**2-5 pav. Žemo darbo užmokesčio sąpaštai Lietuvoje ir kitose ES šalyse, 2012 m. (namų ūkio, kurį sudaro vienas dirbantis suaugęs ir vienas nedirbantis bei du išlaikytiniai vaikai)**



Šaltinis: Eurostat

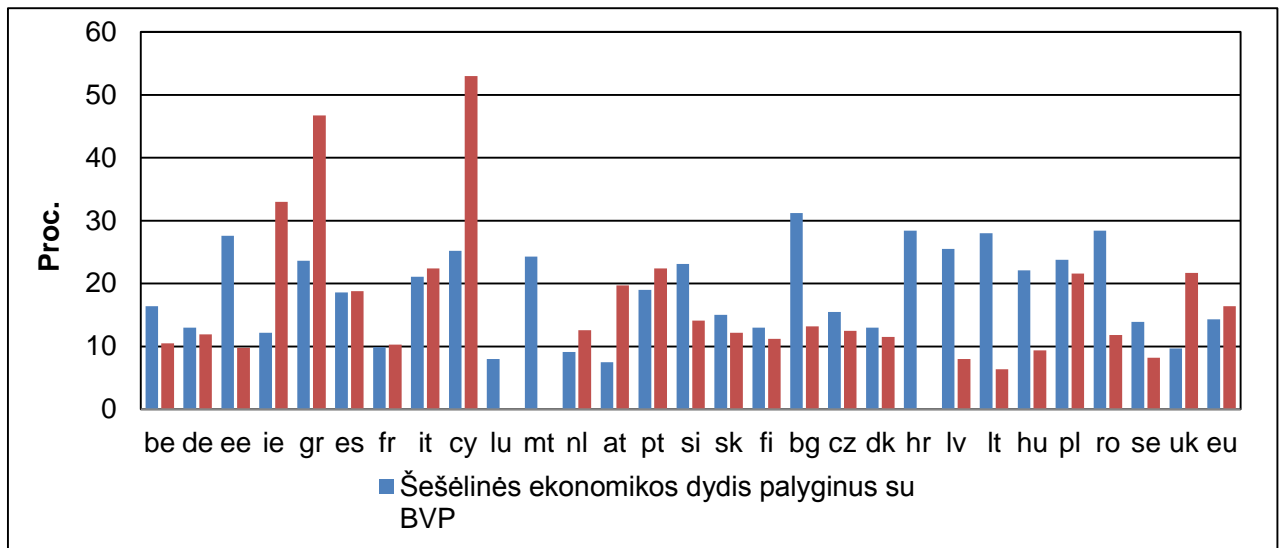
**2-3 lentelė. Minimalaus stažo reikalavimas nedarbo socialinio draudimo išmokai gauti (savaitėmis) ES šalyse (2012)**

	t	e	g	z	e	k	e	l	s	i	r	t	t	u	v	l	l	t	o	e	i	k
Mini- ma- lus sta- žas	2	0		2	2	2	2		2			2	8		2		2	5	2		2	6
lai- ko- tarpis	4	8	5	6	4	6	6	4	2	8	8	4	6	2		6	8	4	4	2	8	8

Šaltinis: MISSOC (cituota LAZUTKA R., SKUČIENĖ D., ČERNIAUSKAS G. ir kt. Socialinis draudimas Lietuvoje: Kontekstas, raida, rezultatai. Lietuvos socialinių tyrimų centras. Vilnius, 2013. 480 p.)

Kaip parodė ES šalių nedarbo socialinio draudimo išmokos skyrimo sąlygų analizė pagal minimalų draudimo stažo reikalavimą, Lietuvoje nedarbo socialinio draudimo išmokai gauti yra taikomi bene didžiausi reikalavimai, lyginant su kitomis ES šalimis. Daugumoje šalių pakanka draudimo stažo iki 12 mėn. o keliose šalyse - tik iki pusės metų.

2-6 pav. Šešėlinė ekonomika Lietuvoje ir kitose ES šalyse (proc.)



Šaltinis: *Employment and Social Developments in Europe 2013. Luxembourg: Publications Office of the European Union.*

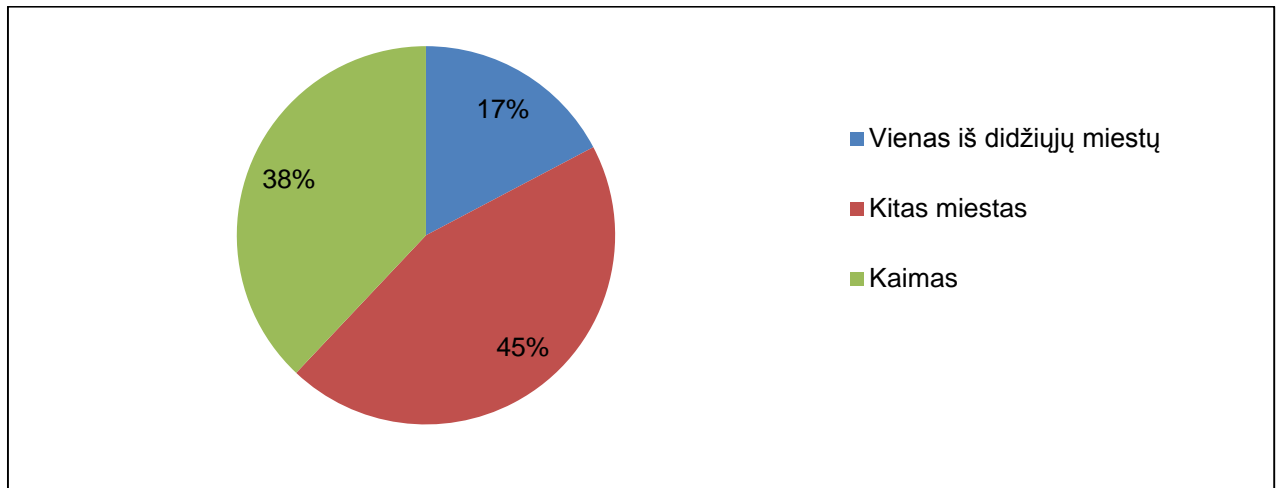
Lietuva pagal šešėlinės ekonomikos apimtį gerokai viršija ES šalių vidurkį (2-6 pav.). Lietuvoje šešėlinė ekonomika sudaro apie 28 proc. šalies BVP, tuo tarpu kai ES vidutinis rodiklis sudaro 14,3 proc. Lietuvoje yra mažesnė nelegalių darbuotojų dalis, palyginti su kitomis ES šalimis (Lietuvoje nelegalūs darbuotojai sudaro 6.4 proc., kai vidutiniškai ES – 16,4 proc.). Tai iš dalies galima paaiškinti didesniais imigracijos į kitas ES šalis mastais, palyginus su Lietuva.

## 2.5 Bedarbių sociologinės apklausos rezultatų analizė

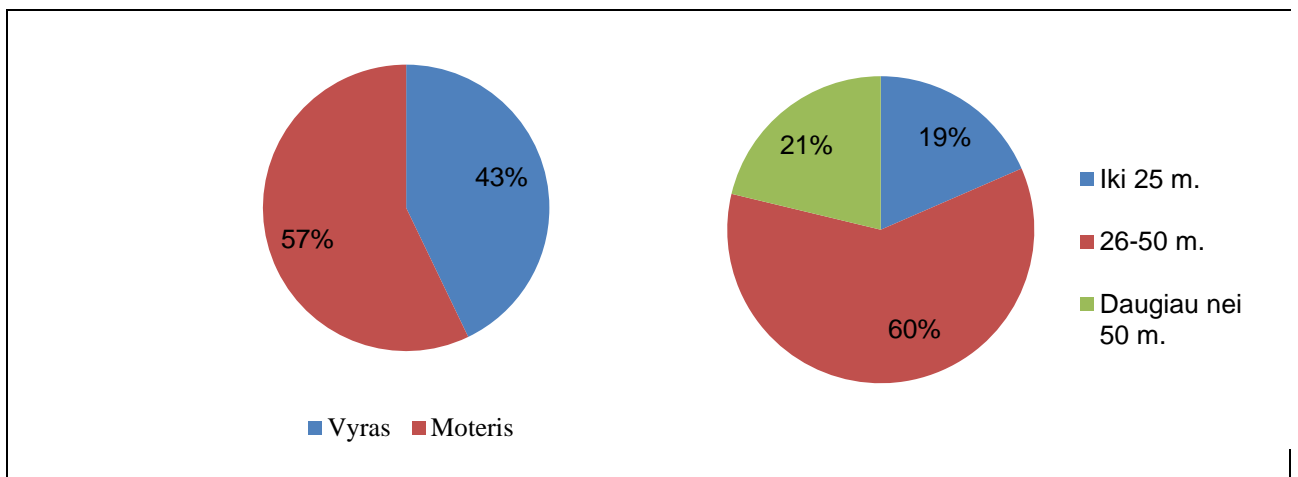
Užsiregistravusių šalies teritorinėse darbo biržose (TDB) asmenų apklausa atlikta 2014 m. balandžio-gegužės mėn. Apklauskos tikslas buvo sužinoti TDB registruotų asmenų nedarbo priežastis, įsidarbinimo motyvą bei aplinkybes ir sąlygas, kurios apklaustųjų nuomone, galėtų pagerinti jų padėtį darbo rinkoje. Apklauskos anketa buvo išsiųsta skirtingų TDB darbuotojams, kurie paplatino anketą jų teritoriniame skyriuje registruotiems bedarbiams. Iš viso tyrimo metu apklausta 1591 respondentas.

Socialinės-demografinės respondentų charakteristikos. Didesnę respondentų dalį sudarė asmenys, gyvenantys mažesniuose Lietuvos miestuose (45 proc.) ir kaime (38 proc.). Didžiųjų miestų gyventojai sudarė 17 proc. apklaustųjų (2.1 pav.). Reikia pažymėti, kad kadangi į apklausą buvo siekiama įtraukti kaip galima daugiau įvairių miestų gyventojus, šis pasiskirstymas nebūtinai atspindi realų bedarbių pagal gyvenamąją vietą pasiskirstymą Lietuvoje.

2-7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą (proc.)

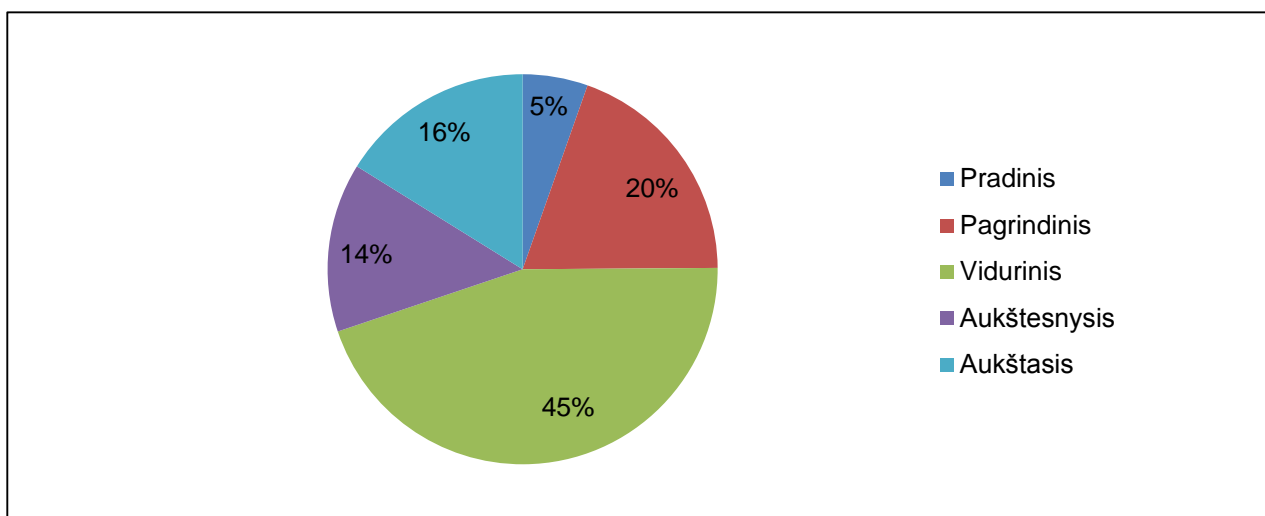


2-8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį ir amžių (proc.)



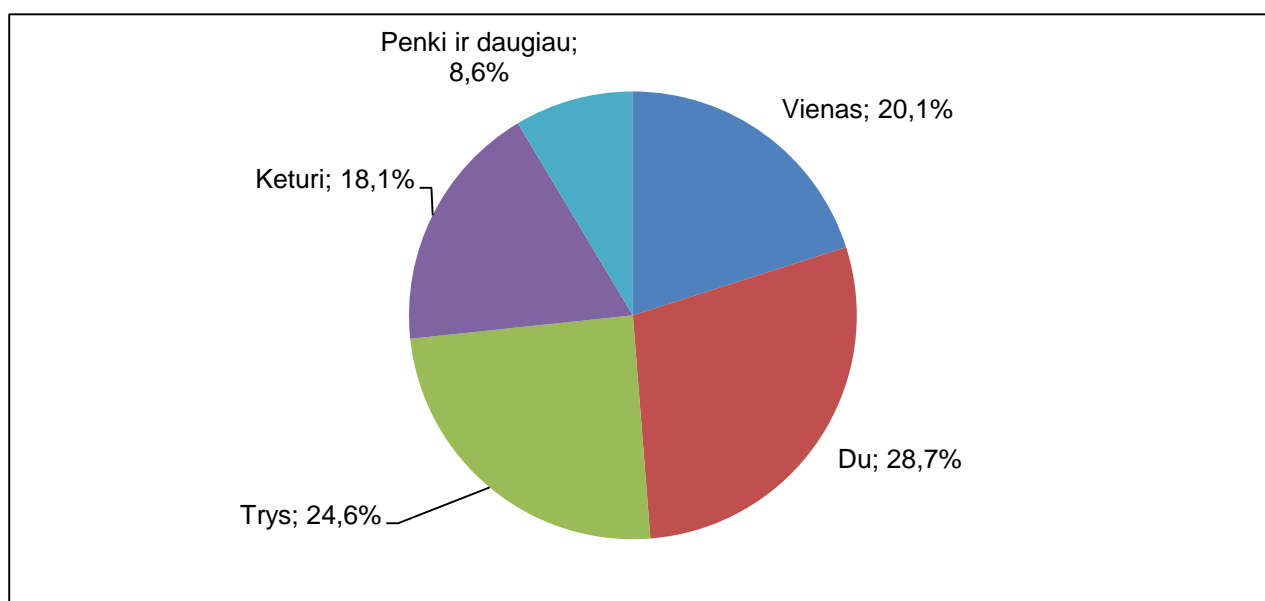
Daugiau nei pusė apklausoje dalyvavusių respondentų buvo moterys – jų apklausta 57 proc. Apklaustų vyrų dalis sudarė 43 proc. (2.2 pav.). Respondentų vidutinis amžius apytiksliai siekė 39 metus. Didžioji dalis (60 proc.) respondentų buvo nuo 26 iki 50 metų amžiaus (2-8 pav.).

**2-9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)**



Apklaustų respondentų tarpe didesnė dalis (45 proc.) bedarbių turėjo vidurinį išsilavinimą, penktadalis (20 proc.) nurodė turintis pagrindinį, 30 proc. – aukštesnįjį/aukštąjį išsilavinimą (2.3 pav.).

**2-10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal narių skaičių namų ūkyje (proc.)**



Apklaustųjų tarpe vidutinis šeimos narių skaičius buvo 3 asmenys (apskaičiuotas vidurkis - 2,71), tame tarpe – 1 arba 2 vaikai (apskaičiuotas vidurkis – 1,48). Kiek daugiau nei penktadalį (20,1 proc.) apklausoje dalyvavusių asmenų gyveno vieni, po apytiksliai ketvirtadalį sudarė asmenys, gyvenantys dviejų ir trijų asmenų namų ūkiuose (atitinkamai 28,7 proc. ir 24,6 proc.).

63 proc. apklaustų asmenų gyveno namų ūkyje, kuriame yra vienas vaikas iki 16 metų amžiaus. Namų ūkiai, kuriuose buvo du vaikai iki 16 metų amžiaus sudarė kiek daugiau nei ketvirtadalį (29 proc.) visų apklaustų namų ūkių. Daugiavaikės šeimos (turinčios tris ir daugiau vaikų) sudarė apytiksliai 6 proc. apklaustų namų ūkių.

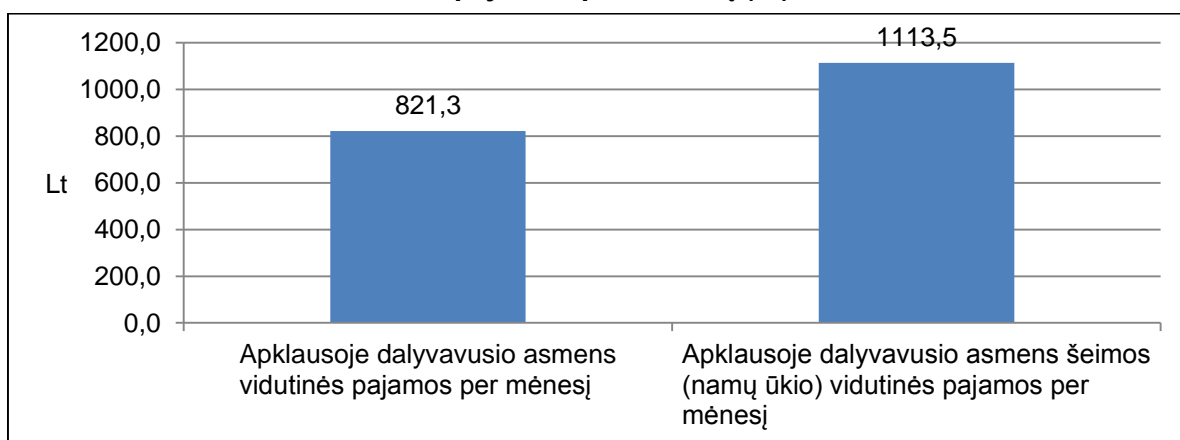
**2-4 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal gaunamų pajamų per mėnesį dydį (proc.)**

Suma (Lt)	Gaunančiųjų dalis (proc.)
Iki 300 Lt	5
301-600	40,5
601-900	23
901-1200	13,1
1201-1500	8
1501-1800	2,7
1801-2100	4,3
Virš 2100 Lt	3,4

Respondentai gana netolygiai pasiskirstė pagal gaunamas pajamas per mėnesį. Didesnė dalis (45,5 proc.) apklausoje dalyvavusių asmenų gavo pajamas iki 600 Lt, dar apytiksliai penktadalio (23 proc.) apklaustųjų pajamos sudarė 601-900 Lt (2-3 lentelė). 31,5 proc. respondentų pajamos buvo aukštesnės nei 901 Lt, tame tarpe 7,7 proc. apklaustųjų pajamos buvo aukštesnės nei vidutinis darbo užmokestis šalyje (1800 Lt). Tai leidžia daryti prielaidą, kad dalis bedarbių dirba šešėlinėje ekonomikoje ir gauna nedeklaruotų pajamų. Savaime suprantama, kad tokiu atveju jie nėra suinteresuoti įsidarbinti už palyginti žemą atlyginimą, kuris dažniausiai yra siūlomas darbo biržoje. Šiuo metu dirbančio asmens be vaikų, gaunančio MMA, darbo užmokestis po mokesčių sudaro 845,5 Lt; asmens su 1 ir 2 vaikais – atitinkamai sudaro 875 Lt ir 905,5 Lt. Taigi, iš esmės, įsidarbinti už MMA būtų motyvuoti tik kiek daugiau nei pusė apklaustųjų.

Maža MMA ir apskritai žemas darbdavių siūlomas užmokestis gerokai sumažina bedarbių motyvaciją įsidarbinti, ypač jeigu yra galimybių užsiimti šešėline veikla. Atsižvelgiant į tai, iš vienos pusės, tikslinga didinti ekonomines paskatas dirbti, didinant MMA ir taikant atitinkamas mokesčines lengvatas mažas pajamas gaunantiems asmenims. Iš kitos pusės, tikslinga mažinti šešėlinės ekonomikos mastą šalyje. Tai padidintų atotrūkį tarp dirbančiųjų ir nedirbančiųjų pajamų ir skatintų bedarbius įsidarbinti, o ne gyventi iš socialinės paramos. Taip pat sumažintų galimybes piktnaudžiauti bedarbio statusu, kuomet darbo biržoje registruojamasi dėl kitų priežasčių, o ne dėl nuolatinio darbo paieškos.

**2-11 pav. Respondentų ir jų šeimos (namų ūkio) vidutinės pajamos per mėnesį (Lt)**

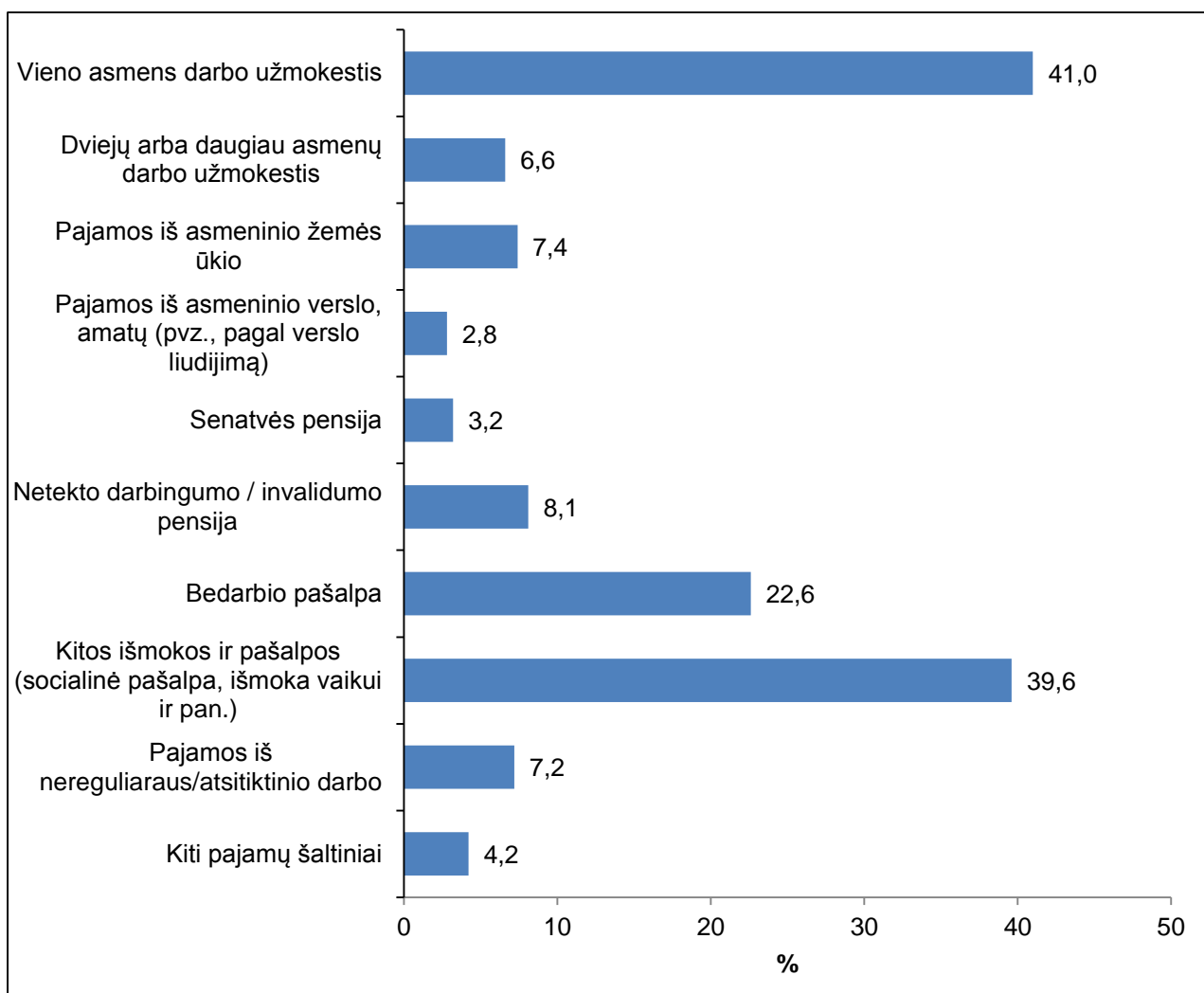


Apklausoje duomenimis, vidutinės apklausoje dalyvavusio respondento pajamos, įskaitant visų tipų socialinę paramą, per mėnesį vidutiniškai sudarė 821,3 Lt. Tuo tarpu, bendrosios apklausoje



dalyvavusio asmens šeimos (namų ūkio) pajamos vidutiniškai siekė 1113,5 Lt (2-11 pav.). Atsižvelgiant į tai, kad apklaustųjų tarpe vidutinis šeimos narių skaičius – 3 asmenys (iš jų 1 – vaikas), galima daryti prielaidą, kad apklausoje dalyvavusio asmens sutuoktinis (sugyventinis) dažnai taip pat nedirba arba dirba nereguliarus atsitiktinius darbus.

**2-12 pav. Respondentų namų ūkio nurodyti pagrindiniai pajamų šaltiniai (proc.)**



\* *Paveiksle pateikta bendra atsakymų suma yra didesnė nei 100 proc., kadangi galima buvo pasirinkti daugiau nei 1 atsakymų variantą.*

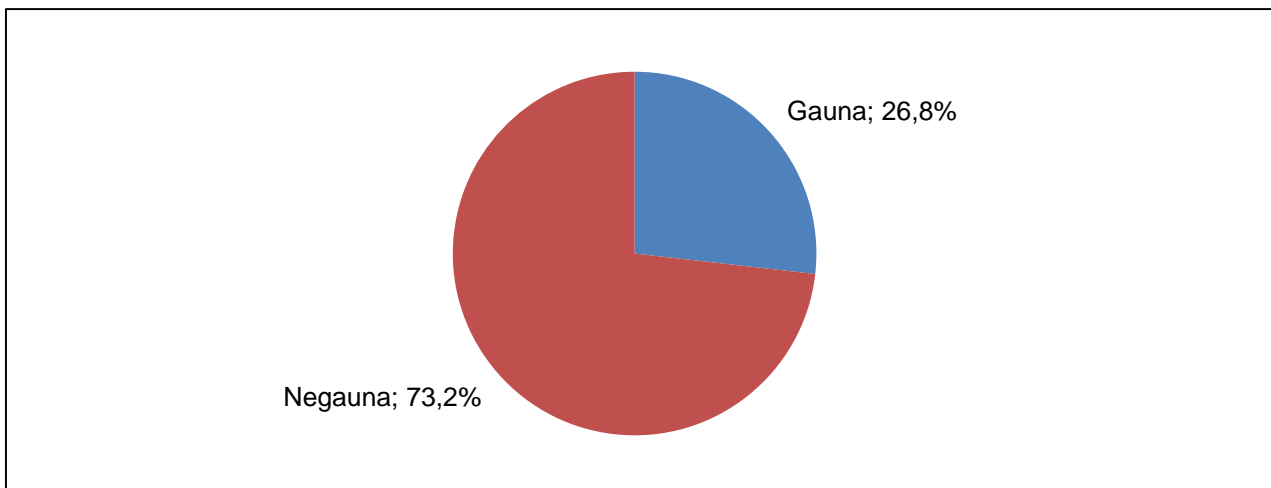
Dažniausiai nurodytas respondentų pajamų šaltinis yra vieno asmens darbo užmokestis (41 proc.), kitos išmokos ir pašalpos (socialinė pašalpa, išmoka vaikui ir pan.) (39,6 proc.), bedarbio pašalpa (22,6 proc.) (2-12 pav.). Kiti pajamų šaltiniai tokie kaip pajamos iš asmeninio žemės ūkio, dviejų ar daugiau asmenų darbo užmokestis, pajamos iš asmeninio verslo ir amatų, senatvės pensija, pajamos iš nereguliaraus/atšitiktinio darbo buvo nurodyti rečiau.

**2-4 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal registracijos darbo biržoje laikotarpį (proc.)**

Laikotarpis	Respondentų dalis (proc.)
Iki pusės metų	40,0
Nuo pusės metų iki 1 metų	27,4
1 metai ir ilgiau	32,6

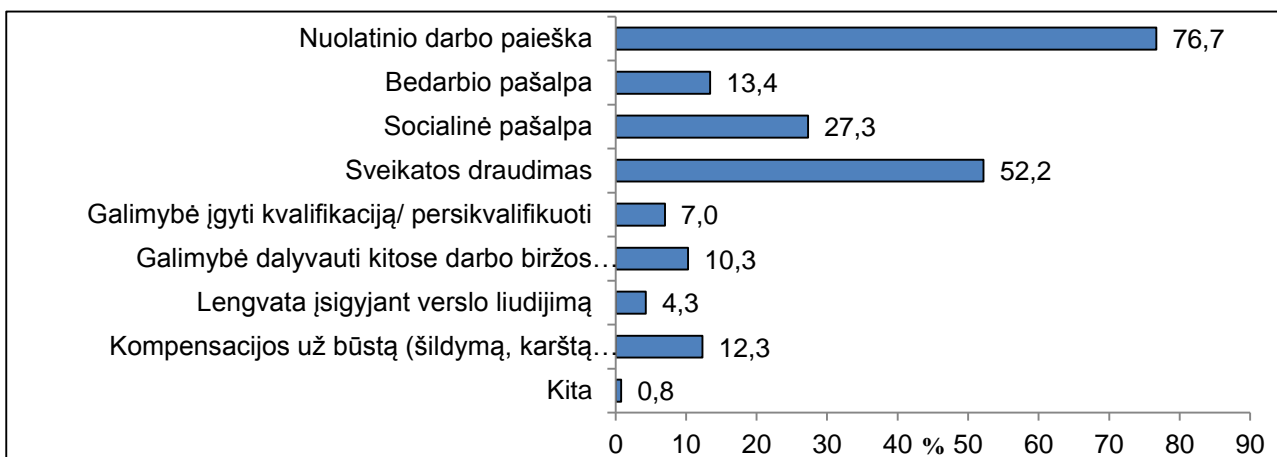
Apklausoje dalyvavę asmenys vidutiniškai buvo 10,1 mėn. registruoti darbo biržoje (skaičiuojant nuo paskutinės jų registracijos datos). Bedarbių nurodytas registracijos laikas gerokai varijavo (nuo kelių savaičių iki 4-5 metų). 40 proc. respondentų TDB buvo registruoti iki pusės metų laikotarpį, 27,4 proc. – nuo pusės metų iki 1 metų). 32,6 proc. apklaustųjų buvo registruoti 1 metus ir ilgiau, tame tarpe apytiksliai dešimtadalis (11,3 proc.) apklaustųjų buvo registruoti darbo biržoje 2 metus ir ilgiau. Iš to galima daryti prielaidą, kad dalis apklaustųjų arba turi žemą darbinę motyvaciją, arba susiduria su didelėmis asmeninėmis ar struktūrinėmis kliūtimis įsidarbinti.

**2-13 pav. Bedarbių pasiskirstymas pagal tai, ar jie gauna bedarbio pašalpą (proc.)**



Ilgą nedarbo laikotarpį patvirtina ir tai, kad didžioji dalis (73,2 proc.) apklausos dalyvių nurodė negaunantys bedarbio pašalpos (2-13 pav.).

**2-14 pav. Bedarbių pasiskirstymas pagal tai, kokia yra pagrindinė jų registravimosi darbo biržoje priežastis (proc.)**



\* Paveiksle pateikta bendra atsakymų suma yra didesnė nei 100 proc., kadangi galima buvo pasirinkti daugiau nei 1 atsakymų variantą.

Be darbo paieškos dažniausiai nurodytas motyvas – sveikatos draudimas, jį nurodė daugiau nei pusė (52,2 proc.) respondentų. Šiuo metu remiantis LR sveikatos draudimo įstatymu<sup>12</sup>, asmenys, kurie nedirba pagal darbo sutartį ar savarankiškai, ir nėra įsiregistravę darbo biržoje, valstybės lėšomis privalomuoju sveikatos draudimu (PSD) nėra draudžiami. Už kiekvieną mėnesį jiems

<sup>12</sup> Žin., 1996, Nr. 55-1287; Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=463054](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=463054)> [žiūrėta 2014-06-20].

savarankiškai reikia susimokėti po 72 Lt dydžio PSD įmokas. Prievolė mokėti PSD įmokas ir teisė būti apdraustam siejama su faktine nuolatine gyvenamąja vieta Lietuvos Respublikoje, tai reiškia, kad privalomuoju sveikatos draudimu draustis ir mokėti PSD įmokas privalo visi Lietuvos Respublikos piliečiai ir užsieniečiai, nuolat gyvenantys Lietuvos Respublikoje. Atsižvelgiant į tai, kad palyginti didelė dalis bedarbių gauna nedeklaruotų pajamų iš šešėlinės veiklos, tikėtina, kad registravimasis darbo biržoje tampa kaip priemonė, siekiant išvengti PSD įmokų mokėjimo ir kartu pajamų sumažėjimo (dviejų oficialiai nedirbančių asmenų atveju yra „sutaupomi“ 144 Lt).

Daugiau nei penktadalis (27,3 proc.) respondentų taip pat pažymėjo, kad registruojasi TDB, kad galėtų gauti socialinę pašalpą. Galimybę dalyvauti darbo biržos siūlomose darbo rinkos politikos priemonėse nurodė vos dešimtadalis (10,3 proc.) respondentų.

Minėti rezultatai rodo, kad Lietuvos darbo birža (LDB) vis labiau nutolsta nuo savo tiesioginių funkcijų – darbo ieškančių asmenų užimtumo galimybių didinimo (tarpininkavimo įsidarbinant) ir užimtumo rėmimo politikos įgyvendinimo. Jos funkcija vis dažniau suvokiama kaip būdas išvengti sveikatos draudimo mokesčio bei gauti socialinę pašalpą. Reikia pažymėti, kad tokia situacija prieštarauja pačiai bedarbio koncepcijai, apibrėžtai Lietuvos teisės aktuose ir Tarptautinės darbo organizacijos standartuose. LR užimtumo rėmimo įstatyme<sup>13</sup> bedarbiai apibrėžti, kaip asmenys įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip *darbo ieškantys asmenys* ir *pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse* (ADRP). Pagal TDO standartus, bedarbiams priskiriami asmenys, kurie<sup>14</sup>:

a) neturi darbo, t. y. neturi apmokamo arba savarankiško darbo ir nedirba (vieną valandą ar ilgiau);

b) šiuo metu gali dirbti, t. y. gali pradėti dirbti apmokamą darbą arba dirbti savarankiškai per artimiausią laikotarpį;

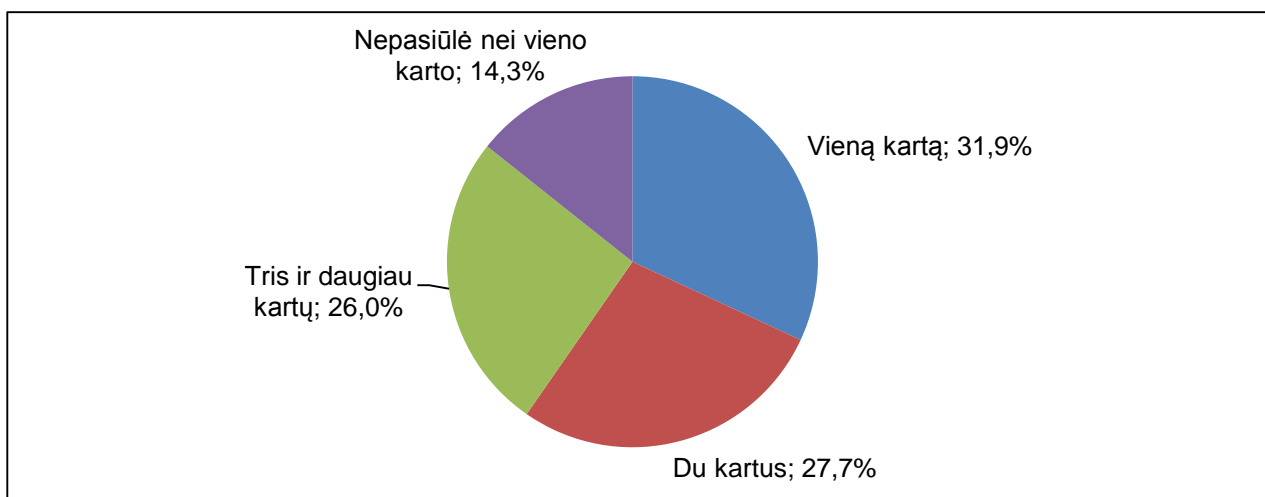
c) aktyviai ieško darbo, t. y. per atitinkamą laikotarpį ėmėsi konkrečių veiksmų apmokamam arba savarankiškam darbui susirasti.

Taigi, minėtos situacijos sprendimas reikalauja esminių pokyčių, įgyvendinant bedarbio kaip aktyviai ieškančio darbo asmens koncepciją ir priartinant LDB prie jos tiesioginių funkcijų. Šiuo atveju galėtų pasitarnauti sąlygų, siekiant gauti bedarbio statusą, griežtinimas. Bedarbio statusas turėtų būti suteikiamas tik tiems asmenims, kurie vykdo jiems priklausančias funkcijas – t.y. aktyviai ieško darbo ir yra pasirengę dalyvauti ADRP su tikslu įsidarbinti. Sugriežtinus tvarką, pagal kurią bedarbis turi atsiskaityti darbo biržai apie vykdomą darbo paiešką, tikėtina, kad būtų sumažintas ir piktnaudžiavimų registracija darbo biržoje dėl PSD įmokų nemokėjimo, skaičius, kadangi tai taptų papildoma našta šešėlyje dirbantiems asmenims. Tuo tarpu asmenims, kurie yra motyvuoti įsidarbinti ir aktyviai ieško darbo, toks atsiskaitymas nebūtų didelė našta.

<sup>13</sup> Žin., 2006, Nr. 73-2762.

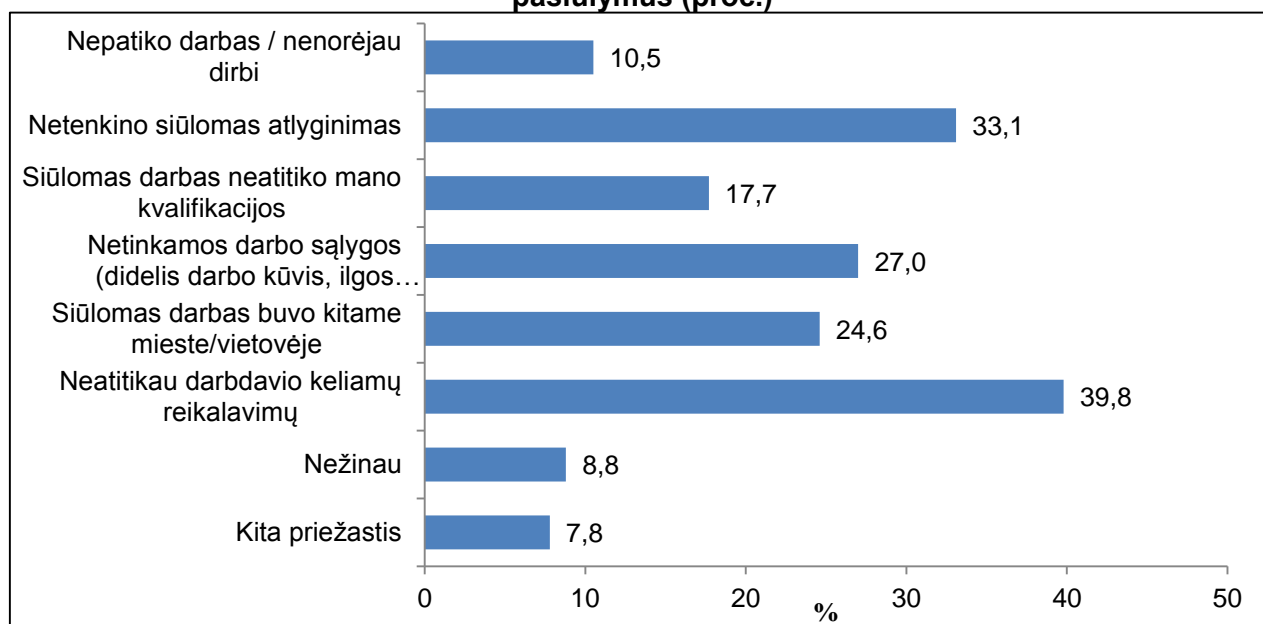
<sup>14</sup> <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html> [žiūrėta 2014-06-05].

**2-15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kiek kartų per paskutinius 2 mėnesius jiems darbo birža siūlė darbą (proc.)**



Apklausoje dalyvavę asmenys gana skirtingai nurodė, kiek kartų per paskutinius 2 mėnesius jiems darbo birža siūlė darbą (2-15 pav.). Apie trečdalį (31,9 proc.) respondentų pažymėjo, kad jiems darbas buvo pasiūlytas 1 kartą, po ketvirtadalį – kad du arba tris ir daugiau kartų (atitinkamai nurodė 27,7 proc. ir 26 proc. apklaustųjų). Svarbu paminėti ir tai, kad daugiau nei dešimtdaliui (14,3 proc.) apklausoje dalyvavusių bedarbių per 2 mėnesius darbo birža nepasiūlė nei vieno darbo.

**2-16 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kodėl jie neįsidarbino pagal darbo biržos pasiūlymus (proc.)**



\* Paveiksle pateikta bendra atsakymų suma yra didesnė nei 100 proc., kadangi galima buvo pasirinkti daugiau nei 1 atsakymų variantą.

Nepaisant darbo biržos siūlymų, tik kiek daugiau nei ketvirtadalis (27,8 proc.) respondentų buvo įsidarbinę pagal darbo biržos siūlymus. Dažniausiai nurodytos priežastys, kodėl neįsidarbino pagal darbo biržos siūlymus, buvo šios (2-16 pav.):

- 1) Neatitikau darbdavio keliamų reikalavimų (39,8 proc.)
- 2) Netenkino siūlomas atlyginimas (33,1 proc.)

3) Netinkamos darbo sąlygos (didelis darbo krūvis, ilgos darbo valandos ir pan.) (27 proc.)

Tai, jog nepatiko darbas arba nenorėjo dirbti nurodė dešimtadalis (10,5 proc.) apklaustųjų. 7,8 proc. respondentų nurodė kitas priežastis, kodėl neįsidarbino. Dažniausiai buvo minimos sveikatos problemos, susisiekiimo problemos, dėl amžiaus, planuoja išvykti į užsienį.

Apklaustieji nurodė gana skirtingą darbo užmokestį, kuris jiems buvo siūlomas ir kuris jų netenkino. Minimalus siūlomas atlyginimas „į rankas“ buvo 200 Lt, maksimalus – 2500 Lt (vidurkis - 926,7 Lt). Beveik trečdaliui (29,4 proc.) respondentų buvo siūlomas 800 Lt, dar ketvirtadaliui (24,5 proc.) – 1000 Lt atlyginimas „į rankas“. Atlyginimas virš 2000 Lt buvo pasiūlytas vos 2,6 proc. respondentų.

Respondentų buvo klausama, už kokį mažiausią atlyginimą jie sutiktų dirbti. Apklaustieji nurodė gana skirtingą darbo užmokestį, kuris juos tenkintų. Minimalus tenkinantis atlyginimas „į rankas“ buvo nurodytas 120 Lt, maksimalus – 5000 Lt (vidurkis – 1311 Lt). Apie 1000 Lt atlyginimą „į rankas“ norėtų gauti apie trečdalį (32,1 proc.) respondentų. Apie du penktadalius (40,9 proc.) apklaustųjų tenkintų atlyginimas nuo 1100 iki 1500 Lt; 12,2 proc. apklaustųjų - 1600 - 2000 Lt atlyginimas; 3,9 proc. norėtų gauti 2100 Lt ir daugiau. Kaip matyti iš apklausos, respondentų lūkesčiai dėl darbo užmokesčio nėra dideli, tačiau netgi ir jų neatitinka TDB siūlomos darbo vietos. Atsižvelgiant į tai, kaip vieną iš problemų galima įvardinti tai, jog TDB yra registruojamos tik nepatrauklios tiek darbo sąlygų, tiek ir darbo užmokesčio požiūriu darbo vietos, kurios savo ruožtu dažniausiai pritraukia tik žemos kvalifikacijos asmenis arba asmenis, kuriems labiau nei darbas reikalinga socialinė parama ar kitos socialinės privilegijos. Šis kontingentas savo ruožtu formuoja neigiamą darbdavių požiūrį į TDB besiregistruojančius bedarbius ir neskatina darbdavių plačiau naudotis darbo biržos teikiamomis paslaugomis (duomenų baze). Tokią situaciją galima būtų spręsti, pirmiausia, siekiant pritraukti daugiau kvalifikuotų asmenų registruotis TDB, netekus darbo. Šiuo metu, tikėtina, kad dalis aukštesnę kvalifikaciją turinčių asmenų, praradę darbą, nesiregistruoja darbo biržoje, kadangi nesitiki rasti darbo per darbo biržą (darbo ieškosi savo jėgomis), o maža nedarbo socialinio draudimo išmoka<sup>15</sup> jų registruotis TDB taip pat nemotyvuoja. Siekiant paskatinti daugiau kvalifikuotų asmenų registruotis TDB, tikslinga didinti bedarbio pašalpos dydį ir apskritai siūlomų paslaugų patrauklumą.

### Bedarbių darbinė motyvacija

Taip pat apklausos metu, siekiant įvertinti TDB registruotų asmenų darbinę motyvaciją, buvo prašoma nurodyti, ar jie sutinka su įvairiais su jų darbinėmis nuostatomis, darbo rinka ir jos politikos įgyvendinimu susijusiais teiginiais. 2-5 lentelėje pateikti teiginiai ir atsakymų dažniai skalėje nuo 1 iki 4. Tai reiškia, kad kuo didesnė vidurkio reikšmė, tuo labiau respondantai nesutinka su nurodytais teiginiais, ir atvirkščiai – kuo mažesnė reikšmė, tuo labiau respondantai sutinka su nurodytais teiginiais.

Apklausa parodė, kad didžiausia dalis respondentų **sutiko** su šiais teiginiais:

- 1) Siūlomas darbo užmokestis Lietuvoje dažniausiai neskatina dirbti.
- 2) Registruojusi darbo biržoje, nes kitaip neturėčiau galimybės gauti sveikatos draudimo / soc. pašalpos.
- 3) Sutikčiau dirbti ir fizinį darbą Lietuvoje, jeigu jis būtų gerai apmokamas.

Didžiausia dalis respondentų **nesutiko** su šiais teiginiais:

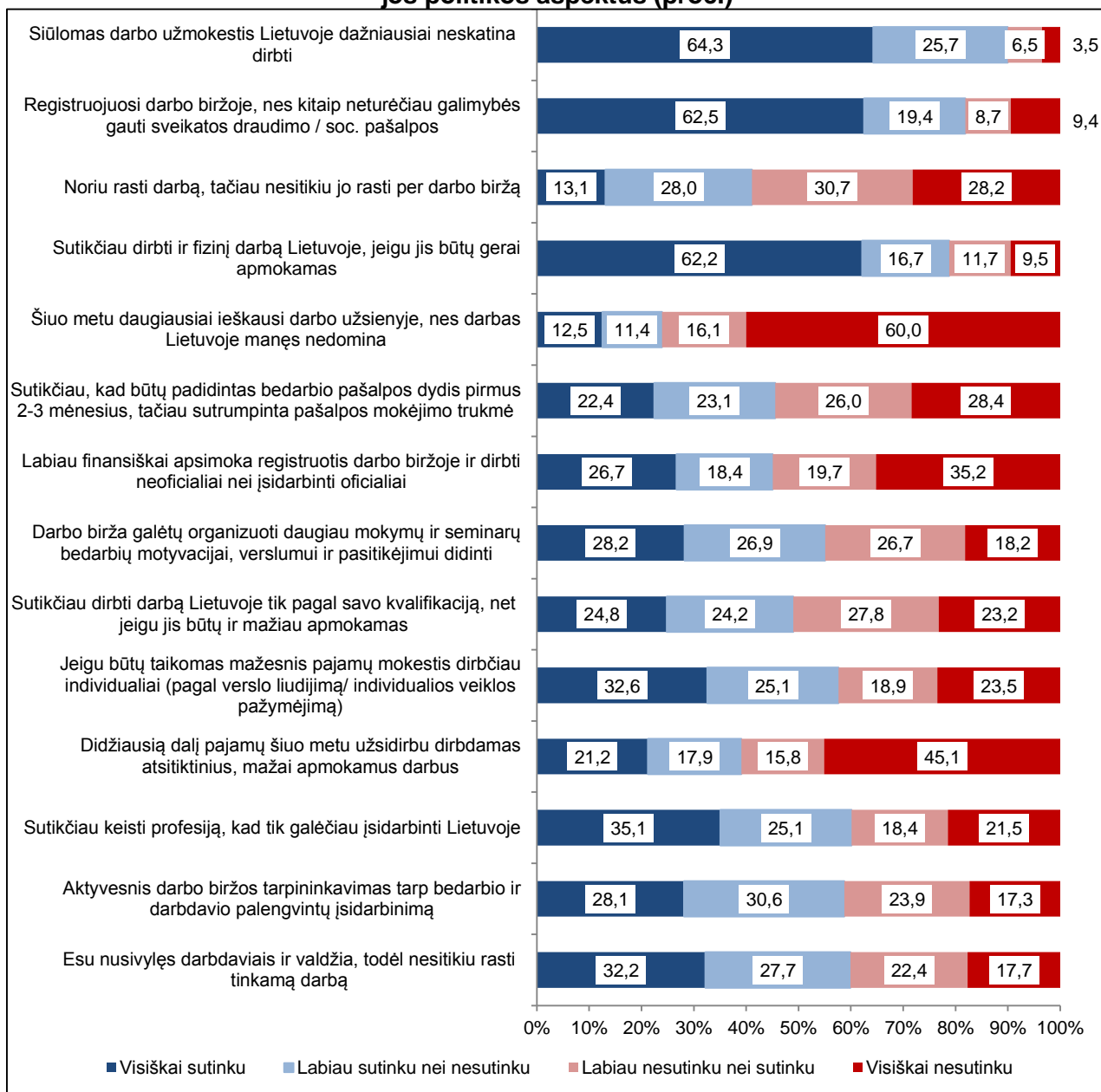
- 1) Šiuo metu daugiausiai ieškasi darbo užsienyje, nes darbas Lietuvoje manęs nedomina;
- 2) Didžiausią dalį pajamų šiuo metu užsidirbu dirbdamas atsitiktinius, mažai apmokamus darbus.
- 3) Noriu rasti darbą, tačiau nesitikiu jo rasti per darbo biržą.

<sup>15</sup> 2014 m. I ketv. vidutinė nedarbo socialinio draudimo išmoka Lietuvoje sudarė 540 Lt.

**2-5 lentelė. Respondentų nuomonė apie skirtingus jų darbinės motyvacijos, darbo rinkos ir jos politikos aspektus**

<b>Teiginys</b>	<b>Vidurkis</b>
Siūlomas darbo užmokestis Lietuvoje dažniausiai neskatina dirbti	1,49
Registruojuosi darbo biržoje, nes kitaip neturėčiau galimybės gauti sveikatos draudimo / soc. pašalpos	1,65
Sutikčiau dirbti ir fizinį darbą Lietuvoje, jeigu jis būtų gerai apmokamas	1,69
Esu nusivylęs darbdaviais ir valdžia, todėl nesitikiu rasti tinkamą darbą	2,26
Sutikčiau keisti profesiją, kad tik galėčiau įsidarbinti Lietuvoje	2,26
Aktyvesnis darbo biržos tarpininkavimas tarp bedarbio ir darbdavio palengvintų įsidarbinimą	2,31
Jeigu būtų taikomas mažesnis pajamų mokestis dirbčiau individualiai (pagal verslo liudijimą/ individualios veiklos pažymėjimą)	2,33
Darbo birža galėtų organizuoti daugiau mokymų ir seminarų bedarbių motyvacijai, verslumui ir pasitikėjimui didinti	2,35
Sutikčiau dirbti darbą Lietuvoje tik pagal savo kvalifikaciją, net jeigu jis būtų ir mažiau apmokamas	2,49
Sutikčiau, kad būtų padidintas bedarbio pašalpos dydis pirmus 2-3 mėnesius, tačiau sutrumpinta pašalpos mokėjimo trukmė	2,6
Labiau finansiškai apsimoka registruotis darbo biržoje ir dirbti neoficialiai nei įsidarbinti oficialiai	2,63
Noriu rasti darbą, tačiau nesitikiu jo rasti per darbo biržą	2,74
Didžiausią dalį pajamų šiuo metu užsidirbu dirbdamas atsitiktinius, mažai apmokamus darbus	2,85
Šiuo metu daugiausiai ieškasi darbo užsienyje, nes darbas Lietuvoje manęs nedomina	3,24

**2-17 pav. Respondentų nuomonė apie skirtingus jų darbinės motyvacijos, darbo rinkos ir jos politikos aspektus (proc.)**

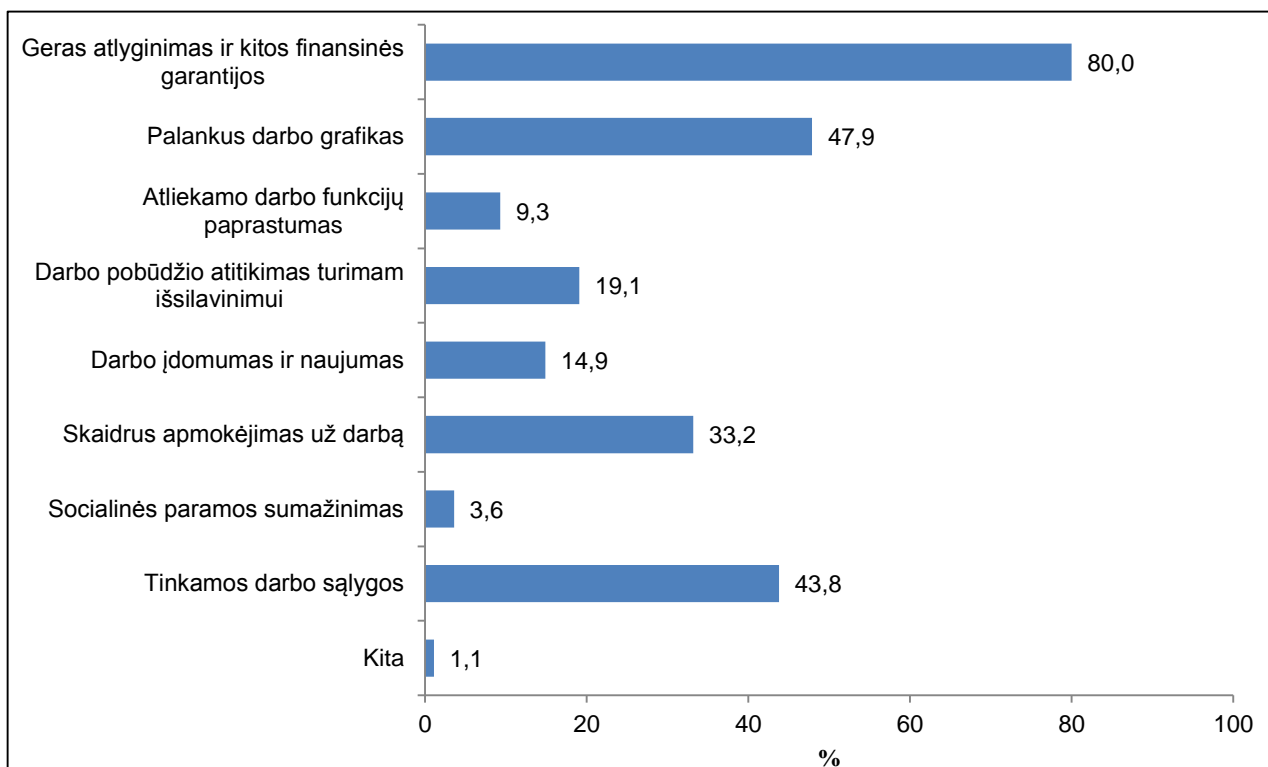


Reikia atkreipti dėmesį į kai kuriuos svarbius bedarbių motyvaciją dirbti charakterizuojančius faktus (2-17 pav.):

1. Su teiginiu, jog „**siūlomas darbo užmokestis Lietuvoje dažniausiai neskatina dirbti**“ visiškai sutiko/labiau sutiko nei nesutiko **90 proc.** visų respondentų.
2. Su teiginiu, jog „**registruojuosi darbo biržoje, nes kitaip neturėčiau galimybės gauti sveikatos draudimo/soc. pašalpos**“ visiškai sutiko/labiau sutiko nei nesutiko **81,9 proc.** visų respondentų.
3. Su teiginiu, jog „**sutikčiau dirbti ir fizinį darbą Lietuvoje, jeigu jis būtų gerai apmokamas**“ visiškai sutiko/labiau sutiko nei nesutiko **78,9 proc.** visų respondentų.
4. Su teiginiu, jog „**sutikčiau keisti profesiją, kad tik galėčiau įsidarbinti Lietuvoje**“ visiškai sutiko/labiau sutiko nei nesutiko **60,2 proc.** visų respondentų.
5. Su teiginiu, jog „**esu nusivylęs darbdaviais ir valdžia, todėl nesitikiu rasti tinkamą darbą**“ visiškai sutiko/labiau sutiko nei nesutiko **59,9 proc.** visų respondentų.
6. Su teiginiu, jog „**labiau finansiškai apsimoka registruotis darbo biržoje ir dirbti neoficialiai nei įsidarbinti oficialiai**“ visiškai sutiko/labiau sutiko nei nesutiko **45,1 proc.** visų respondentų.

7. Su teiginiu, jog „šiuo metu daugiausiai ieškasi darbo užsienyje, nes darbas Lietuvoje manęs nedomina“ visiškai sutiko/labiau sutiko nei nesutiko **23,9 proc.** visų respondentų.
8. Respondentų paklausus, kokie veiksniai labiausiai paskatintų jų norą įsidarbinti, dažniausiai buvo paminėtas geras atlyginimas ir kitos finansinės garantijos (nurodė 80 proc. apklaustųjų), palankus darbo grafikas (47,9 proc.), tinkamos darbo sąlygos (43,8 proc.), skaidrus apmokėjimas už darbą (33,2 proc.) (2-18 pav.). Iš 17 respondentų, pasirinkusių variantą „kita“, 6 įvardijo susisiekimo problemą („neturi galimybių nuvažiuoti iki darbo“), todėl labiausiai juos įsidarbinti paskatintų geras susisiekimas arba darbas netoli namų.

**2-18 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kokie veiksniai labiausiai paskatintų jų norą įsidarbinti (proc.)**

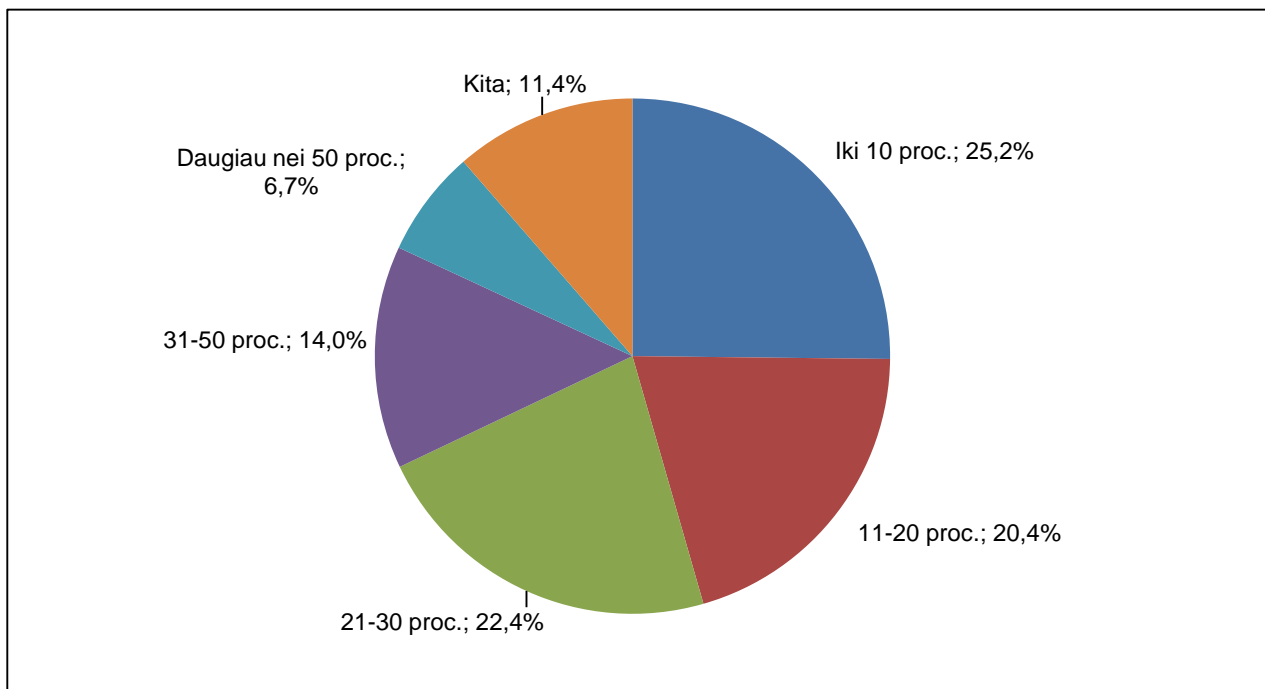


Panašūs atsakymai vyravo ir atsakant į atvirą klausimą „Ką pakeistumėte šalies įstatymuose, kad padidėtų darbo neturinčių asmenų motyvacija ir galimybės įsidarbinti“. Dažniausiai buvo akcentuojamas MMA ir apskritai darbo užmokesčio didinimas (taip nurodė daugiau nei pusė apklausos dalyvių), darbo sąlygų gerinimas, didesnė atsakomybė darbdaviui ir jo kontrolė, darbo vietų kūrimas (ypač kaimo rajonuose), susisiekimo gerinimas (ypač kaimo rajonuose). Taip pat nemaža dalis bedarbių akcentavo, kad darbdaviai turėtų keisti požiūrį į darbuotojus, turėtų būti didesnė pagarba dirbančiajam. Minėtos nuostatos glaudžiai siejasi ir su kitais Lietuvoje atliktais tyrimais (pvz., emigracijos priežasčių tyrimais), kuriuose tarp pagrindinių emigracijos priežasčių be žemo darbo užmokesčio dominuoja pagarbos darbuotojui trūkumas<sup>16</sup>. Esant žemam darbo užmokesčiui, motyvaciją dirbti bent iš dalies galėtų kompensuoti pagarbūs požiūris į dirbantįjį, jo kaip darbuotojo svarbos įmonėje akcentavimas, nesvarbu ar tai būtų daugiau ar mažiau kvalifikuotas darbas. Tuo tarpu, šiuo metu, kaip rodo apklausos duomenys, tokio požiūrio į dirbantįjį labai trūksta, tai savo ruožtu skatina žmonių nusivylimą, mažina jų orumą ir motyvaciją dirbti.

<sup>16</sup><http://www.balsas.lt/naujiena/590640/kas-vercia-emigruoti-baltus-latvius-pinigu-o-lietuvius-pagarbos-stygius/2;>  
[http://www.jpss.lt/wp-content/uploads/2014/04/Darbas-provincijoje-tr%C5%ABksta-ori%C5%B3-atlyginim%C5%B3-ir-pagarbos-A.pdf;](http://www.jpss.lt/wp-content/uploads/2014/04/Darbas-provincijoje-tr%C5%ABksta-ori%C5%B3-atlyginim%C5%B3-ir-pagarbos-A.pdf)  
[http://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/47837/emigrantu\\_apklausa\\_lemia\\_ne\\_ekonominiai\\_dalykai](http://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/47837/emigrantu_apklausa_lemia_ne_ekonominiai_dalykai) [žiūrėta 2014-06-20].



**2-19 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kokia, jų nuomone, dalis žmonių jų mieste/kaime dirba neoficialiai (proc.)**



Respondentai išreiškė gana skirtingas nuomones dėl to, kokia dalis žmonių jų mieste/kaime dirba neoficialiai (2-19 pav.). Visgi respondentų atsakymai patvirtina spėjimus, kad nemažas dalis šalies gyventojų dirba šešėlinėje ekonomikoje. Susirūpinti verčia tai, kad net penktadalis (20,7 proc.) respondentų išreiškė nuomonę, kad jų mieste/kaime neoficialiai dirba daugiau nei 30 proc. žmonių. Nors visiškai tokiais rezultatais pasitikinti negalima, visgi, tai gali signalizuoti apie pakankamai aukštą šešėlinės ekonomikos mastą šalyje. Asmenys, pasirinkę atsakymą „Kita“ dažniausiai nurodė, kad nežino arba neturi nuomonės šiuo klausimu.

#### **Apklauso rezultatų analizė pagal skirtingas respondentų demografines ir socialines-ekonomines charakteristikas**

Siekiant giliau paanalizuoti asmenų, registruotų TDB, darbinę motyvą, pirmiausia buvo atskirai paanalizuotos darbinės nuostatos tų respondentų, kurie kaip pagrindinę registravimosi darbo biržoje priežastį nurodė socialinę pašalpą ir sveikatos draudimą.

Išskirtos šios geriausiai darbuotojų darbinę motyvą atspindinčios nuostatos:

- registruojusi darbo biržoje, nes kitaip neturėčiau galimybės gauti sveikatos draudimo/ socialinės pašalpos;
- sutikčiau dirbti ir fizinį darbą Lietuvoje, jeigu jis būtų gerai apmokamas;
- labiau finansiškai apsimoka registruotis darbo biržoje ir dirbti neoficialiai nei įsidarbinti oficialiai;
- sutikčiau keisti profesiją, kad tik galėčiau įsidarbinti Lietuvoje;
- esu nusivylęs darbdaviais ir valdžia, todėl nesitikiu rasti tinkamą darbą.

Apklauso duomenys parodė šias minėtos respondentų grupės darbinės nuostatas:

- 1) 86,4 proc. jų sutiko ar iš dalies sutiko su teiginiu, kad registruojasi darbo biržoje, nes kitaip neturėtų galimybės gauti sveikatos draudimo / socialinės pašalpos;

- 2) 83,1 proc. jų sutiko ar iš dalies sutiko su teiginiu, kad sutiktų dirbti ir fizinį darbą Lietuvoje, jeigu jis būtų gerai apmokamas;
- 3) 65,6 proc. jų sutiko ar iš dalies sutiko su teiginiu, kad yra nusivylę darbdaviais ir valdžia, todėl nesitiki rasti tinkamą darbą;
- 4) 51,7 proc. jų sutiko ar iš dalies sutiko su teiginiu, kad labiau finansiškai apsimoka registruotis darbo biržoje ir dirbti neoficialiai nei įsidarbinti oficialiai.

Šios nuostatos iš esmės rodo dviprasmišką situaciją – iš vienos pusės, bedarbiai yra motyvuoti dirbti ir užsidirbti, tačiau šiuo metu šalyje egzistuojanti sistema (visų pirma dėl žemo darbo užmokesčio ir aukšto žemų pajamų apmokestinimo) juos labiau skatina dirbti neoficialiai nei įsidarbinti oficialiai ir tuo pačiu registruotis darbo biržoje, kad išvengtų PSD mokėjimo ir/ar gauti socialinę pašalpą.

Taip pat tyrimo metu buvo išanalizuotos visų apklaustųjų darbinės nuostatos pagal skirtingas demografines ir socialines-ekonomines charakteristikas:

- lytį;
- gyvenamąją vietą (didieji miestai, kiti miestai, kaimas);
- išsilavinimo lygį (pradinis/pagrindinis, vidurinis, aukštesnysis/aukštasis);
- nedarbo trukmę (iki pusės metų, nuo pusės metų iki 1 metų, 1 metai ir daugiau);
- gaunamas pajamas (asmenys, gaunantys pajamas iš žemės ūkio, asmeninio verslo, amatų (pvz., pagal verslo liudijimą, nereguliaraus/atsitiktinio darbo)).

Apklausa parodė, jog su tuo, kad registruojasi darbo biržoje, nes kitaip neturėtų galimybės gauti sveikatos draudimo/ socialinės pašalpos sutiko ar iš dalies sutiko didesnė dalis respondentų su pradiniu ir viduriniu išsilavinimu, taip pat kaimo gyventojai. Pastebima ryški tendencija nagrinėjant atsakymus pagal nedarbo trukmę - kuo bedarbiai ilgiau registruoti TDB, tuo dažniau nurodė, kad registruojasi darbo biržoje, nes kitaip neturėtų galimybės gauti sveikatos draudimo/ socialinės pašalpos (2.4 lentelė).

**2-6 lentelė. Atsakymų pasiskirstymas pagal respondentų registracijos darbo biržoje trukmę. (proc.)**

Teiginys „registruojusi darbo biržoje, nes kitaip neturėčiau galimybės gauti sveikatos draudimo/ socialinės pašalpos“	Iki pusės metų	Nuo pusės metų iki 1 metų	1 metai ir daugiau
Visiškai sutinku	58,9	63,8	66,0
Labiau sutinku nei nesutinku	22,6	16,8	17,6
Labiau nesutinku nei sutinku	9,3	9,7	7,2
Visiškai nesutinku	9,2	9,7	9,2

Pagal kitas socialines demografines charakteristikas statistiškai reikšmingų skirtumų pagal minėtą teiginį nenustatyta.

Respondentų, kurie sutiktų dirbti ir fizinį darbą Lietuvoje, jeigu jis būtų gerai apmokamas, statistiškai reikšmingai daugiau buvo vyrų, gyvenančių kaime asmenų ir asmenų su pradiniu/pagrindiniu išsilavinimu tarpe. Apklauskos duomenimis, augant respondentų išsilavinimo lygiui – pasiryžimas dirbti fizinį darbą mažėja. Asmenys su aukštesniu/aukštu išsilavinimu yra mažiausiai linkę sutikti su minėtu teiginiu. Pagal kitas socialines demografines charakteristikas statistiškai reikšmingų skirtumų šiuo klausimu nenustatyta.

Su teiginiu, jog labiau finansiškai apsimoka registruotis darbo biržoje ir dirbti neoficialiai nei įsidarbinti oficialiai, dažniau sutiko respondentai su pradiniu ir viduriniu išsilavinimu, taip pat kiek dažniau asmenys, registruoti darbo biržoje ilgiau nei 1 metus. Pagal kitas socialines demografines charakteristikas statistiškai reikšmingų skirtumų šiuo klausimu nenustatyta.

Apklauso duomenimis, su teiginiu, jog sutiktų keisti profesiją, kad tik galėtų įsidarbinti Lietuvoje dažniau sutiko moterys. Pagal kitas socialines demografines charakteristikas statistiškai reikšmingų skirtumų šiuo klausimu nenustatyta.

Su teiginiu, jog esu nusivylęs darbdaviais ir valdžia, todėl nesitikiu rasti tinkamą darbą, statistiškai reikšmingai dažniau sutiko vyrai, asmenys su pradiniu/pagrindiniu išsilavinimu, taip pat asmenys, registruoti darbo biržoje ilgiau nei 1 metus. Šiuo atveju vėlgi pastebima ryški tendencija nagrinėjant atsakymus pagal nedarbo trukmę - kuo bedarbiai ilgiau registruoti TDB, tuo dažniau nurodė, kad yra nusivylę darbdaviais ir valdžia, todėl nesitiki rasti tinkamą darbą.

**2-7 lentelė. Atsakymų pasiskirstymas pagal respondentų registracijos darbo biržoje trukmę, (proc.)**

Teiginys „esu nusivylęs darbdaviais ir valdžia, todėl nesitikiu rasti tinkamą darbą“	Iki pusės metų	Nuo pusės metų iki 1 metų	1 metai ir daugiau
Visiškai sutinku	28,1	33,9	36,2
Labiau sutinku nei nesutinku	27,6	27,9	27,7
Labiau nesutinku nei sutinku	27,5	18,7	19,1
Visiškai nesutinku	16,7	19,6	17

Pagal kitas socialines demografines charakteristikas statistiškai reikšmingų skirtumų šiuo klausimu nenustatyta.

Respondentų pasiskirstymas pagal pagrindinę registravimosi darbo biržoje priežastį pagal lytį, gyvenamąją vietą, išsilavinimą ir nedarbo trukmę pateiktas 2.8 – 2.11 lentelėse.

**2-8 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal pagrindinę registravimosi darbo biržoje priežastį pagal lytį (proc.)**

Registravimosi TDB priežastis	Vyras	Moteris	Vidutinis rodiklis (visų respondentų)
Nuolatinio darbo paieška	72,9	79,5	76,7
Bedarbio pašalpa	15,0	12,2	13,4
Socialinė pašalpa	30,1	25,2	27,3
Sveikatos draudimas	51,5	52,8	52,2
Galimybė įgyti kvalifikaciją/persikvalifikuoti	5,6	8,1	7,0
Galimybė dalyvauti kitose darbo biržos siūlomose priemonėse (viešieji darbai ir pan.)	9,5	10,8	10,3
Lengvata įsigyjant verslo liudijimą	6,7	2,4	4,3
Kompensacijos už būstą (šildymą, karštą vandenį)	12,5	12,2	12,3

\* Lentelėje pateikta bendra atsakymų suma yra didesnė nei 100 proc., kadangi galima buvo pasirinkti daugiau nei 1 atsakymų variantą.

**2-9 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal pagrindinę registravimosi darbo biržoje priežastį pagal gyvenamąją vietą (proc.)**

Registravimosi TDB priežastis	Vienas iš didžiųjų miestų	Kitas miestas	Kaimas	Vidutinis rodiklis (visų respondentų)
Nuolatinio darbo paieška	73,4	80,3	73,8	76,7
Bedarbio pašalpa	17,5	13,2	11,8	13,4
Socialinė pašalpa	28,5	22,3	32,6	27,3
Sveikatos draudimas	48,5	50,3	56,1	52,2
Galimybė įgyti kvalifikaciją/persikvalifikuoti	9,5	7,9	5,0	7,0
Galimybė dalyvauti kitose darbo biržos siūlomose priemonėse (viešieji darbai ir pan.)	6,6	7,7	14,9	10,3
Lengvata įsigyjant verslo liudijimą	4,7	4,2	4,1	4,3
Kompensacijos už būstą (šildymą, karštą vandenį)	13,5	14,7	8,9	12,3

\* Lentelėje pateikta bendra atsakymų suma yra didesnė nei 100 proc., kadangi galima buvo pasirinkti daugiau nei 1 atsakymų variantą.

**2-10 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal pagrindinę registravimosi darbo biržoje priežastį pagal išsilavinimą (proc.)**

Registravimosi TDB priežastis	Pradinis/pagrindinis	Vidurinis	Aukštesnysis/aukštasis	Vidutinis rodiklis (visų respondentų)
Nuolatinio darbo paieška	73,0	75,4	81,6	76,7
Bedarbio pašalpa	11,4	12,4	16,5	13,4
Socialinė pašalpa	42,9	26,0	16,3	27,3
Sveikatos draudimas	51,8	52,6	52,0	52,2
Galimybė įgyti kvalifikaciją/persikvalifikuoti	7,1	7,0	7,1	7,0
Galimybė dalyvauti kitose darbo biržos siūlomose priemonėse (viešieji darbai ir pan.)	11,1	11,0	8,4	10,3
Lengvata įsigyjant verslo liudijimą	4,8	4,9	2,9	4,3
Kompensacijos už būstą (šildymą, karštą vandenį)	12,6	13,0	11,1	12,3

\* Lentelėje pateikta bendra atsakymų suma yra didesnė nei 100 proc., kadangi galima buvo pasirinkti daugiau nei 1 atsakymų variantą.

**2-11 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal pagrindinę registravimosi darbo biržoje priežastį pagal nedarbo trukmę (proc.)**

Registravimosi TDB priežastis	Iki pusės metų	Nuo pusės metų iki 1 metų	1 metai ir daugiau	Vidutinis rodiklis (visų respondentų)
Nuolatinio darbo paieška	81,2	74,9	72,7	76,7
Bedarbio pašalpa	19,7	13,8	5,4	13,4
Socialinė pašalpa	18,2	27,6	38,5	27,3

Sveikatos draudimas	50,2	53,2	54,2	52,2
Galimybė įgyti kvalifikaciją/ persikvalifikuoti	8,7	6,2	5,6	7,0
Galimybė dalyvauti kitose darbo biržos siūlomose priemonėse (viešieji darbai ir pan.)	7,6	9,7	14,1	10,3
Lengvata įsigyjant verslo liudijimą	3,8	5,1	4,3	4,3
Kompensacijos už būstą (šildymą, karštą vandenį)	8,7	13,6	15,9	12,3

\* Lentelėje pateikta bendra atsakymų suma yra didesnė nei 100 proc., kadangi galima buvo pasirinkti daugiau nei 1 atsakymų variantą.

Paanalizavus šiuos duomenys matyti, kad labiausiai motyvuotos įsidarbinti yra moterys; asmenys, registruoti darbo biržoje iki pusės metų; kitų miestų gyventojai ir asmenys su aukštesniuju/aukštuoju išsilavinimu. Kur kas mažiau motyvuoti yra didžiųjų miestų ir kaimo gyventojai, taip pat asmenys su žemesniu išsilavinimu (pradiniu/pagrindiniu ir viduriniu) bei asmenys, registruoti darbo biržoje ilgiau nei 6 mėn. Pvz., dėl socialinės pašalpos darbo biržoje registravosi 42,9 proc. asmenų su pradiniu/pagrindiniu išsilavinimu, 26,0 proc. apklaustųjų su viduriniu išsilavinimu ir tik 16,3 proc. asmenų su aukštesniuju/aukštuoju išsilavinimu (2-10 lentelė); taip pat dėl socialinės pašalpos darbo biržoje registravosi 18,2 proc. asmenų, registruotų TDB iki pusės metų; 27,6 proc. – asmenų, registruotų TDB nuo pusės metų iki 1 metų ir 38,5 proc. asmenų, registruotų 1 metus ir ilgiau (2-11 lentelė).

Apibendrinant aukščiau minėtus rezultatus apie bedarbių darbinę motyvą galima daryti prielaidą, kad iš esmės didžioji dalis apklausoje dalyvavusių bedarbių yra motyvuoti dirbti ir užsidirbti - nemaža jų dalis pasiryžę dirbti fizinį darbą ar keisti profesiją, kad galėtų tai padaryti, tačiau labiausiai jų motyvą įsidarbinti mažina žemas siūlomas darbo užmokestis, netikėjimas valdžia ir darbdaviais, nesažiningas apmokėjimas už darbą. Verta prisiminti ir tai, kad bedarbių lūkesčiai darbo užmokesčio atžvilgiu yra gana realūs – didžiąją dalį apklaustųjų tenkintų netgi gerokai žemesnis nei vidutinis darbo užmokestis šalyje. Mažas siūlomas darbo užmokestis, kuris dar yra ir pakankamai daug apmokestinamas Lietuvoje, iš vienos, pusės skatina dirbti „šešėlyje“ ir vengti mokėti mokesčius arba apskritai emigruoti iš šalies.

Kaip parodė apklausa, mažiausiai motyvuoti įsidarbinti ir labiausiai nusivylę tiek darbdaviais ir valdžia, tiek ir savo gebėjimu susirasti darbą yra ilgalaikiai bedarbiai (registruoti 1 metus ir ilgiau) bei asmenys su pradiniu/pagrindiniu išsilavinimu. Itin didelė jų dalis registruojasi darbo biržoje dėl socialinės pašalpos, labiau nei kitos grupės yra nusivylę darbdaviais ir valdžia. Tokios neigiamos nuostatos didina apatiją, mažina norą apskritai ką nors keisti savo gyvenime, skatina socialines problemas (piktnaudžiavimą alkoholiu ir pan.) bei formuoja skurdo kultūrą, kuri yra perduodama iš kartos į kartą. Ypač ši problema pasireiškia mažai kvalifikuotų/nekvalifikuotų bedarbių, kurie gali pretenduoti tik į minimalų darbo užmokestį tarpe.

Svarbu pastebėti ir tai, kad jau nuo pusės metų laikotarpio pastebima gerokai sumažėjusi bedarbių registracija dėl nuolatinio darbo paieškos. Tokią situaciją gali lemti nusivylimas tiek savimi, tiek darbo biržos teikiamomis paslaugomis, tiek darbdaviais ir visa valstybe. Atsižvelgiant į tai, būtina dėti visas pastangas, kad asmuo įsidarbintų 6 mėn. laikotarpyje, kitu atveju – pastebimai sumažėja jo motyvą ieškoti darbo, padidėja nusivylimas tiek savimi, tiek ir darbdaviais ir valdžios struktūromis.

Verta pažymėti ir tai, kad nemaža dalis bedarbių, gyvenančių atokesniuose kaimuose ir miesteliuose, įvardijo ir susisiekimo problemą kaip vieną iš veiksnių ribojančių jų įsidarbinimą – viešasis transportas nevažiuoja/važiuoja retai, tuo tarpu siūlomas darbo užmokestis nesudaro galimybių įsigyti nuosavą transporto priemonę. Šias problemas taip pat būtina spręsti, siekiant sumažinti bedarbių skaičių kaimo rajonuose.