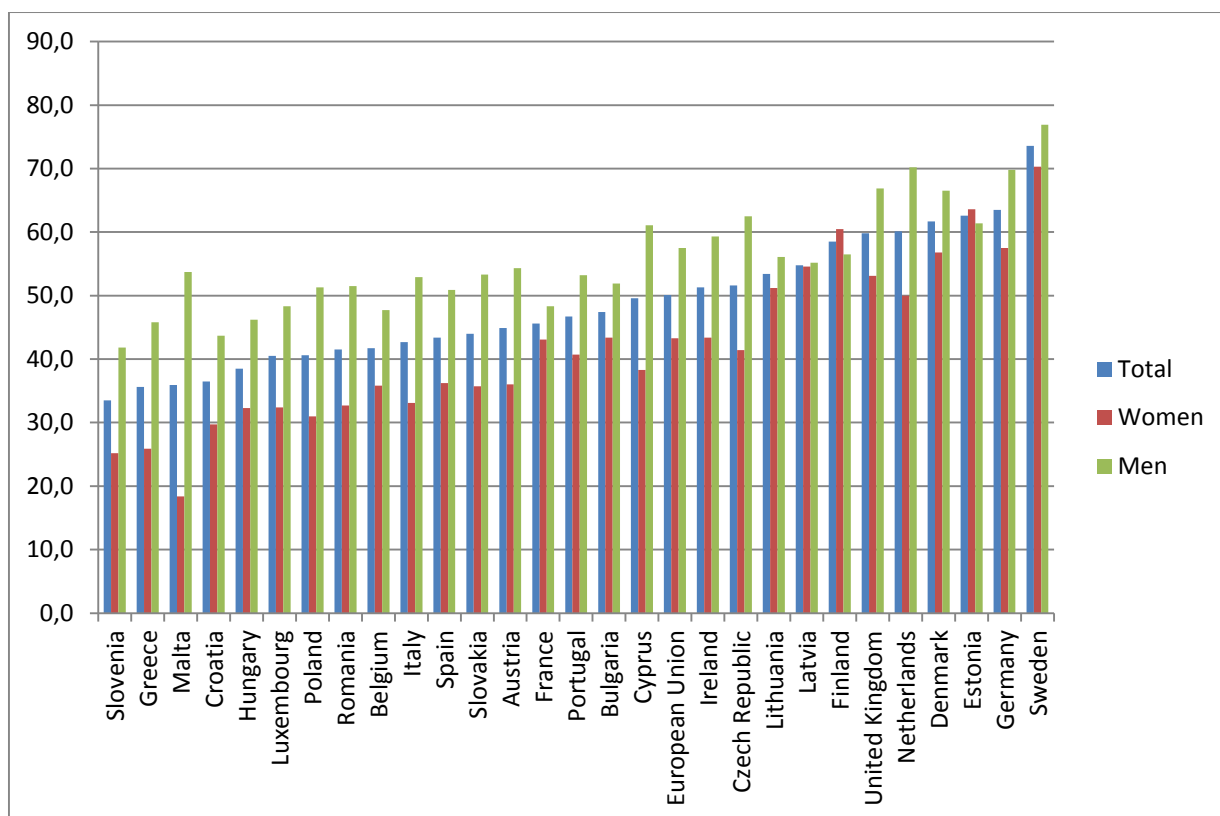


## PRIEDAS III-2

### Europos šalių praktikoje taikomų įvairių mokestinių ir kitokių lengvatų, įgalinančių pagyvenusius (vyresnio amžiaus žmonių), moterų ar praktinio darbo patirties neturinčių asmenų aktyvesnį dalyvavimą darbo rinkoje, sukuriančių palankesnes teises bei finansines sąlygas analizė ir palyginimas

#### 2.1. Vyresnio amžiaus žmonių užimtumo skatinimo priemonės

2-1 paveikslas. Užimtumo lygis 55-64 metų asmenų grupėje ES 2013 metais pagal lytį.



Šaltinis: Eurostat, [lfsi\_emp\_a].

Remiantis Europos Komisijos skaičiavimais ir prognozėmis, tikimasi, kad ypatingai Lietuvoje, kur vyrų tikėtina gyvenimo trukmė yra žemiausia ES, iki 2060 metų nuo beveik 68 iki 81 metų padidės tikėtina gyvenimo trukmė. Moterims prognozuojamas 78 iki 87 metų (European Commission, 2012)<sup>1</sup>. Tikėtina, kad iki minėtų metų padidės ir vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimas darbo rinkoje. Didžiausio pokyčio tikimasi moterų dalyvavimo darbo rinkoje padidėjime (apie 14 proc., palyginus su 5 proc. vyrų) Lietuvoje. 2006 metų duomenimis Lietuvoje vidutinis amžius, kada paliekama darbo rinka buvo 59,9 metai. Panašus amžius yra Vengrijoje, Lenkijoje ir Slovakijoje. Kitose šalyse asmenys palieka darbo rinką šiek tiek vėliau. Prognozuojama, kad Lietuvoje 2020 išėjimo iš darbo rinkos amžius pakils iki 63,1, o 2060 iki 63,8<sup>2</sup>.

Demografinės prognozės priverčia ieškoti būdų, kaip subalansuoti darbo rinkas, atsižvelgiant į didėjantį vyresnio amžiaus žmonių skaičių, ieškoma būtų prailginti vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą darbo rinkoje ar jų įtraukimą į darbo rinką iš naujo.

Siūlomi sprendimai, siekiant padidinti vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimą darbo rinkoje

Rekomendacijas, kuriomis remiantis siekiama paskatinti vyresnio amžiaus žmonių (ilgesnį) dalyvavimą darbo rinkoje galima apjungti į tris grupes:

1. Geresnės iniciatyvos užimtumui (tęsti darbą);
2. Bandyti sumažinti barjerus, kylančius iš darbdavių pusės;
3. Pagerinti vyresnio amžiaus žmonių įdarbinamumą (OECD, 2014)<sup>3</sup>.

#### *Geresnės iniciatyvos užimtumui*

Prie šios grupės rekomendacijų priskiriamas pensinio amžiaus didinimas. Pensinis amžius yra žemas kai kuriose Rytų Europos šalyse (ypač moterims), taip ir Prancūzijoje, Graikijoje. Besiplėtojančiose ekonomikose pensijų sistemos reformos taip pat gali padidinti vyresnio amžiaus darbuotojų pasiūlą. Reformos turėtų padidinti pensinį amžių bent iki 65 metų tiek moterims ir vyrams. Šis amžius vis viena būtų žemesnis nei išsivysčiusių šalių, kuriose tikėtina gyvenimo trukmė yra ilgesnė. Žinant neformalios ekonomikos lygius ir žemus aprėpties lygius, šalys galėtų apsvarstyti praplėtimą socialinių pensijų žemų pajamų darbuotojams, finansuojamų iš bendrųjų pajamų galimybę (IMF, 2012<sup>4</sup>).

Sumažinti darbo apmokestinimo pleišta vyresniems dirbantiems asmenims (IMF išskiria Austriją, Belgiją, Prancūziją, Vokietiją, Italiją ir Vengriją, kur mokesčių pleištas viršija 45 proc.). Mokestinės lengvatos (papildomi neapmokestinami dydžiai ar mokesčių kredito taikymas) gali padidinti darbo pasiūlą, net jeigu kiti mokesčio dydžiai padidėja tam, kad finansuoti tokias lengvatas. Empirinės studijos parodė, kad darbo pasiūlos elastingumas skirtingose grupėse yra nevienodas. Tų, kurių elastingumas didesnis, mokestinės lengvatos gali padėti sumažinti iškraipymus darbo pasiūloje. Ypatingai jautrios grupės yra moterys (antri dirbantys asmenys šeimoje), vyresnio amžiaus darbuotojai ir žemą išsilavinimą ir menkus įgūdžius turintys darbuotojai. Vyresni darbuotojai yra jautresni finansinėms iniciatyvoms nei jaunesni darbuotojai. Žemesni darbo mokesčio tarifai vyresniems asmenims gali padidinti iniciatyvas likti darbo rinkoje, nors tai ir sukelia nešališkumo (equity) problemas, kadangi aukštas pajamas turintieji paprastai dirba ilgiau. Pvz., Australija, Danija, Nyderlandai ir Švedija, įgyvendino specifinius mokesčių kreditus vyresniems darbuotojams, kuriais siekiama stimuliuoti dalyvavimą darbo rinkoje (IMF, 2012). Tai, kad mokesčių kreditai gali paskatinti užimtumą (analizuota JAV ir JK situacija) patvirtinta ir Imervoll it Pearson (2009) studijoje<sup>5</sup>.

Reikalinga stiprinti aktuarinius ryšius socialiniame draudime, ("actuarially fair") taip siekiant išvengti iškraipymų ir paskatų anksčiau palikti darbo rinką (IMF, 2012<sup>6</sup>).

Griežtesnės taisyklės negalios išmokų mokėjimui (IMF, 2012, OECD, 2014<sup>7</sup>). Negalios išmokos daugelyje šalių naudojamos kaip išėjimo iš darbo rinkos kelias ar alternatyva ankstyvai pensijai. Dalyvavimas neįgalumo schemose viršija 10 proc. darbo jėgos Vengrijoje, Norvegijoje ir Švedijoje. Siejant negalios išmokas su darbingumo lygiu ir integruojant tuos, kurie turi didesnę darbingumą į darbo rinką, gali taip pat padidinti darbo jėgos dalyvavimą. Siūloma sugriežtinti medicininio vertinimo taisyklės, daugiau pasikliauti nepriklausomais vertintojais nei tik šeimos gydytojais, daugiau dėmesio skirti reabilitacijai ir prevencijai, sieti su darbo paieškomis ir apmokymu. Siūloma derinti galimybę gauti darbo užmokestį ir dalinę negalios išmoką. Negalios išmokų pakeitimo norma taip pat turi būti gerokai mažesnė nei 100 proc. (OECD, 2014, IMF, 2012<sup>8</sup>).

Trumpesnis nedarbo išmokos mokėjimas. Pvz., Nyderlanduose asmenims, kurie turi 38 metų darbinę patirtį nedarbo išmokos gali būti mokamos 38 mėnesius. Siūloma sutrumpinti periodą iki 24 mėnesių ir kartu taikyti aktyvias darbo rinkos priemones skatinant greičiau grįžti į darbo rinką (OECD, 2014). Teisė gauti išmokas kiek ilgesniu laikotarpiu turėtų būti siejama su dalyvavimu aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Dalyvaujant profesinėse pensijų schemose užtikrinti, kad išmokos galėtų būti gaunamos sukakus oficialų pensinį amžių, nepaisant to, ar asmuo lieka darbo rinkoje. Siūloma ieškoti tokio darbo ir pensijų derinimo, kuris leistų palaipsniui pereiti į neaktyvumą (išėjimą iš darbo rinkos) (OECD, 2014<sup>9</sup>).

### *Bandyti sumažinti barjerus, kylančius iš darbdavių pusės*

Šioje rekomendacijų grupėje siūloma gaunamą vyresnių žmonių atlygį labiau sieti su atliekama veikla (performance), o ne su ilgu išdirbimu, pareigų ėjimo laiku (tenure, seniority). Kadangi didėja atotrūkis tarp atlyginimo ir produktyvumo, neretai vyresni žmonės yra išstumiami iš rinkos. Atlyginimus labiau siejant su pasiekimais ir produktyvumu šito būtų galima išvengti (OECD, 2014).

Siūloma atsisakyti amžiaus ribų taikymo sprendžiant apie asmens pajėgumus, kadangi atskiru atveju tai nėra geras rodiklis sprendžiant apie asmens produktyvumą ar įdarbinamumą. Skatinti įmones nediskriminuoti asmenų dėl jų amžiaus. Svarbūs antidiskriminaciniai įstatymai ir jų įgyvendinimas. Tai pat amžius neturėtų būti vienintelis kriterijus, kuriuo remiantis nusprendžiama išėiti iš darbo rinkos (OECD, 2014).

Subsidijų naudojimas skatinant didesnę vyresnio amžiaus žmonių įdarbinamą. Kolektyvinių sutarčių priemonės turėtų būti nukreiptos į vyresnio amžiaus žmonių darbo apimties mažinimą (ilgesnės atostogos, trumpesnės darbo valandos). Kartu pastebėta, kad subsidijų poveikis įdarbinant vyresnio amžiaus asmenis yra nedidelis (OECD, 2014<sup>10</sup>).

### *Pagerinti vyresnio amžiaus žmonių įdarbinamumą*

Daugiau dėmesio skirti darbo sąlygoms gerinti, gerų praktikų skleidimui. Viena tokių gerųjų praktikų yra Suomijos programa, vykdyta 2004-2007 metais. Ji buvo orientuota į 50 ir vyresnių metų žmonių tvaraus užimtumo padidinimą. Programoje buvo teikiamos karjeros planavimo, apmokymo, darbo paieškos ir darbo praktikos paslaugos. Kartu buvo siekiama keisti darbdavių požiūrį į vyresnio amžiaus žmonių įdarbinimą. Programoje dalyvavo 456 asmenys, iš kurių 48 procentai įsidarbino<sup>11</sup> (European Commission, 2009; Eurofound, 2009). Ypatingas vaidmuo skatinant grįžti į darbą per aktyvias programas turėtų būti suteikiamos vietos valdžiai (savivaldybėms). Taip pat svarbu ne perkvalifikuoti ar skirti papildomus mokymus vyresnio amžiaus asmenis, tačiau pirmiausiai surasti labiausiai tinkamus darbus ir vykdyti apmokymo programas jau darbe, siekiant kuo didesnio vyresnio amžiaus žmonių produktyvumo (OECD, 2014).

Įdarbinamumo patikrinimas. Ši idėja atėjo iš Suomijos ir buvo pritaikyta Nyderlanduose ir pavadintas „Galėjimo dirbti indeksu“ (Work Ability Index). Naudojami tiek individualūs, tiek ir įmonės klausimynai, kuriais vertinamas asmens pajėgumas. Remiantis rezultatais galima tiksliau pritaikyti apmokymo programas, pritaikyti asmenines užduotis, pagerinti darbo sąlygas ir skirti dėmesio asmens sveikatai. Remiantis turima plačia duomenų baze galima plėtoti tiek prevencines, tiek ir reintegracijos programas (OECD, 2014<sup>12</sup>).

## **2.2. Moterų užimtumo skatinimo priemonės**

### *Siūlomi sprendimai, siekiant padidinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje*

Skatinant moterų dalyvavimą formalioje darbo rinkoje yra taikomos įvairios priemonės. Jas galima sugrupuoti į tris grupes, nors šios grupės yra daugiau sąlyginės ir kai kurios priemonės gali persidengti:

- 1) fiskalines priemones (mokesčių ir išlaidų priemonės);
- 2) priemones (politikas), kurios didina moterų dalyvavimo darbo rinkoje paklausą;
- 3) ir kitas politines priemones (Elborgh-Woytek ir kiti, 2013)<sup>13</sup>.

Toliau apie kiekvieną apie šių grupių plačiau.

Fiskalinėms priemonėms priskiriama mokesčių ir išmokų sistemos struktūra (dizainas). Tiek darbo pajamų apmokestinimas, tiek išlaidos socialinėms išmokoms ar pensijoms veikia darbo rinką. Svarbu surasti balansą, kad būtų užtikrintos tiek adekvačios pajamos socialinių rizikų atvejais, tiek ir mokesčių sistema ir gaunamas neto darbo užmokestis turėtų neslopinti darbinių iniciatyvų.

Mokesčių ir išmokų politika turėtų skatinti abu šeimos suaugusius asmenis dalyvauti darbo rinkoje (ILO, 2012)<sup>14</sup>.

### *Mokestinės priemonės*

Šalyse, kuriose taikomas bendras šeimos pajamų apmokestinimas, siūloma sumažinti mokestinę naštą taikomą antram ir mažiau uždirbančiam šeimos nariui. Literatūroje dažnai sutinkamas „bausmės už santuoką“ (angl. „marriage penalty“) terminas, nurodantis, kad jeigu būtų taikomas individualus pajamų apmokestinimas, šeimos, kurioje vienas uždirba santykinai daug, o kitas – mažai, neto pajamos būtų aukštesnės nei taikant bendrą šeimos apmokestinimą. Tai gali būti taikoma tokioms šalims kaip Prancūzija, Portugalija, JAV.

Antra vertus, siūloma apskritai pakeisti šeimos pajamų apmokestinimą individualiu apmokestinimu. Empiriniai tyrimai parodė, kad moterų darbo pasiūlos atsakas į mokesčių pakeitimus yra didesnis nei vyrų (Elborgh-Woytek ir kiti, 2013, Jaumotte, F., 2003)<sup>15</sup>. Taigi siekiant didinti darbinės iniciatyvas yra geriau atsižvelgti į individualias, o ne šeimos pajamas.

Ribinius mokesčio tarifus reikia mažinti suteikiant tikslinius „in-work“ (darbinius) mokesčių kreditus antriems ir mažiau uždirbantiems šeimos nariams (dažniausiai tai būna moterys). Tai leidžia išvengti rinkos iškraipymų (IMF, 2012)<sup>16</sup>. Tokie mokesčių kreditai ar mokestinės išmokos žemas pajamas gaunantiems asmenims (nepaisant lyties) gali paskatinti dalyvavimą darbo rinkoje, kadangi jie sumažina apmokestinimo naštą, ar net pajamų mokestį „paverčia“ neigiamu žemas pajamas uždirbantiems (ILO, 2012)<sup>17</sup>. Taip padidindamos gaunamos neto pajamos. Šie kreditai paprastai sumažėja ar jų visai atsisakoma didėjant asmens pajamoms.

### *Išlaidų priemonės*

Socialinės išmokos turi neapriboti dalyvavimo darbo rinkoje, „in work benefits“, dalyvavimas apmokymuose ar aktyviose darbo rinkos programose gali padidinti dalyvavimą/grįžimą į darbo rinką. Tinkamai apgalvota šeimos išmokų sistema gali padėti padidinti moterų užimtumą. Siūloma dažniau remtis ne kategorinėmis socialinėmis išmokomis, o jau minėtomis „in-work“ išlaidomis. Mokesčių kreditai dažnai naudojami siekiant prisidėti prie vaiko auginimo kaštų. Kai kurios ES šalys naudoja „vaiko kreditus“, kuriais sumažinama galutinė mokama mokesčių suma tam tikru dydžiu. Manoma, kad tai yra veiksmingesnė priemonė, nei kategorinių išmokų teikimas. Tėvai, turintys vaikų, skatinami dalyvauti darbo rinkoje ir gauti mokestines lengvatas (appildomus neapmokestinamus pajamų dydžius ar mokesčių kreditus už kiekvieną vaiką). Mokesčių kreditai gali mokestinę prievolę sumažinti iki nulio arba gali būti taikomas neigiamas mokesčių kreditas, t.y., jeigu pritaikomas mokesčių kreditas viršija mokėtina mokesčių suma – asmuo ne tik kad nemoka mokesčių, bet dar ir gauna mokesčio kredito likutį. Taip pat tokius kreditus („in-work“ benefits) reiktų sieti ne tik su dalyvavimu darbo rinkoje, bet taip pat su dalyvavimu permokymuose, aktyviose darbo rinkos programose. Tai gali padidinti moterų iniciatyvas iš naujo įsilieti į darbo rinką.

Subsidijos už vaikų priežiūrą dirbantiems tėvams taip pat prisideda prie didesnio tėvų dalyvavimo darbo rinkoje. Vaikų priežiūros kaštai taip pat gali būti padengiami per mokesčių kreditą, kaip tai yra daroma Austrijoje, JK, Airijoje. Jaumotte (2003) tyrimas parodė, kad EPBO šalyse, kad vaiko priežiūros kaštų subsidijos išties yra geresnė priemonė siekiant paskatinti moteris grįžti į darbą nei kategorinės išmokos. Šis efektas stipresnis šalyse, kur yra didelis mokesčių pleištas antram šeimoje dirbančiam asmeniui. Dar didesnis poveikis (efektyvumas) gali būti pasiektas, jeigu tokios subsidijos būtų labiau nukreiptos į žemesnio išsilavinimo moteris, tarp kurių darbo pasiūlos iškraipymai būna didžiausi.

Motinstės, tėvystės, vaiko priežiūros išmokos. Šių išmokų trukmė taip pat prisideda prie didesnio ar mažesnio dalyvavimo darbo rinkoje (grįžimo į darbo rinką). Tiek per ilgą vaiko priežiūros atostogų trukmę, tiek ir per trumpa neskatinta tėvų (dažniausiai moterų) grįžti į darbo rinką (Jaumotte, F., 2003). EPBO šalyse pastebima, kad jau ilgesnės nei 20 savaitės nežymiai pradeda mažinti moterų dalyvavimui darbo rinkoje (Jaumotte, F., 2003), tuo tarpu Elborgh-Woytek ir kiti (2013) siūlo mažinti tik didesnę nei 100 savaičių ribą. Ilgi periodai gali palikti už darbo rinkos ir sumažinti įgūdžius ir uždarbį. Svarbu ir darbo vietos garantija motinai, grįžusiai po vaiko priežiūros atostogų (ILO, 2012)<sup>18</sup>. Antra vertus, taip pat svarbu atsižvelgti, ar išplėtotas atitinkamo amžiaus vaikų priežiūros tinklas.

Jeigu užtikrinamos trumpos vaiko priežiūros atostogos, tačiau nėra galimybės pasinaudoti aukštos kokybės, įperkamos vaiko priežiūros paslaugomis, tai neigiamai atsiliepia moterų dalyvavimui darbo rinkoje.

Vyrų skatinimas imti tėvystės ir vaikų priežiūros atostogas prisideda prie lygesnio neapmokamų darbų pasidalijimo bei didesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje. Politikos, kurios suteikia ir skatina lygybę tarp motinystės ir tėvystės atostogų, remia greitesnį moterų grįžimą į darbą ir padeda keisti lyčių normas (WB, 2012, ILO, 2012)<sup>19</sup>. Iki šiol kai kuriose šalyse suteikiamos trumpos tėvystės atostogos tik nežymiai prisidėjo balansuojant moterų ir vyrų priežiūros atostogas ir skatinant moteris greičiau grįžti į darbo rinką. Tuo tarpu Islandija ir Norvegija įgyvendino privalomas tėvystės atostogas, o Švedijoje viena vaiko priežiūros atostogų dalis yra garantuojama tėvui ir negali būti perkeliama motinai. Suomijoje tėvams, pasiėmusiems tėvystės atostogas, suteikiamos „papildomo dienos“ Šiose šalyse stebimas aukštesnis moterų dalyvavimo formalioje ekonomikoje lygis, ypač moterų užimtumas padidėjo Islandijoje, kur vyrai pradėjo aktyviai įsitraukti į vaikų priežiūrą (European Commission, 2010). Taigi siūloma tam tikro vaiko priežiūros atostogų dalį „rezervuoti“ išimtinai tėvams (OECD, 2012, European Commission, 2010<sup>20</sup>). Padidėjęs vaikų priežiūros atostogų paėmimas vyrų tarpe taip pat prisidėtų prie darbdavių požiūrio į moterų karjeros pertrūkių keitimo ir pagerintų šios grupės įsidarbinimo galimybes (ILO, 2012)<sup>21</sup>.

Turi būti užtikrinamas priežiūros naštos mažinimas moterims. Didesnis prieinamumas prie valstybinių, įperkamų ir aukštos kokybės paslaugų „atlaisvina“ moterų laiką formaliam užimtumui (OECD, 2012). Analizavus duomenis iš 10 skirtingų šalių Gong, Breunig ir King (2010) ir Kalba (2009) pastebėjo, kad moterų darbo elastingumas atsižvelgiant į vaikų priežiūros kainą varijuoja nuo -0,13 iki -0,2. Taigi jeigu vaikų priežiūros kainą būtų sumažinta 50 procentų, jaunų moterų dalyvavimas turėtų padidėti 6,5-10 procentų. Reformos vaikų priežiūros programose galėtų paliesti ir dirbančius asmenis, pvz., kaip jau minėta, suteikiant vaiko priežiūros subsidijas dirbančioms motinoms, kurios paskatintų moterų užimtumą neiškraipant darbo rinkos iniciatyvų (cit. pagal Elborgh-Woytek ir kiti, 2013<sup>22</sup>). Jaumotte (2003)<sup>23</sup> priduria, kad įperkamos vaiko priežiūros paslaugų užtikrinimas, kaip ir vaiko priežiūros atostogų suteikimas, labiau paskatina darbo pilną darbo laiką galimybes. Čia taip pat gali priskirti ir subsidijas privačioms vaikų priežiūros paslaugoms, taip pat subsidijas ar nemokamų paslaugų teikimą senyvo amžiaus žmonių priežiūrai (ILO, 2012, Uunk, 2005)<sup>24</sup>. Išties, skatinant moterų užimtumą skirtingose šalyse vaiko priežiūros paslaugų užtikrinimas turi didžiausią poveikį. Šalyse, kurios turi išplėtotą vaikų priežiūros tinklą, darbo valandų sumažėjimas po pirmo vaiko gimimo yra mažesnis nei tose šalyse, kur nėra gerai išplėtotos vaikų priežiūros infrastruktūros (Uunk et al., 2005). Autoriai pastebėjo, kad visgi svarbu ir šalies ekonominės gerovės lygis, kadangi efektas yra didesnis ne tokiose turtingose šalyse, kur vieno dirbančio šeimos pajamų nepakanka šeimai.

Prie mažesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje prisideda ir trumpos mokyklos darbo valandos, papildomos popamokinės veiklos nebuvimas ar neįperkamas, ilgos vaikų atostogos, kurių trukmė nesuderinta su darbuotojo metinių atostogų skaičiumi. Siekiant padidinti moterų dalyvavimą tiek valstybė, tiek socialiniai partneriai turėtų prisidėti prie tokių paslaugų teikimo, subsidijavimo, valandų reguliavimo ir darbo laiko bei vaikų priežiūros ar mokyklų darbo laiko harmonizavimo (Razavi and Staab, 2010)<sup>25</sup>.

Svarbu atkreipti dėmesį ir į pensijų sistemas, ypač kur skiriasi moterų ir vyrų pensiniai amžiai. Atsižvelgiant į tikėtiną gyvenimo trukmę, pensinis amžius tiek moterims, tiek ir vyrams turėtų būti vienodas. Kartu, pensijų sistemos turi užtikrinti, kad motinystės ir vaiko priežiūros atostogos (karjeros pertrūkiai) neturėtų daryti neigiamos įtakos pensijų dydžiui (pensijos neturėtų būti mažesnės moterims, auginusioms vaikus, nei vaikų neturinčioms moterims) (ILO, 2012)<sup>26</sup>. Tam siūloma suteikti specialius kreditus moterims su vaikais (taip yra Prancūzijoje, Vokietijoje ir Švedijoje). Taip pat siūloma didinti ryšį tarp pensijų įmokų ir išmokų, siekiant mažinti iniciatyvas pasinaudoti išankstinės pensijos galimybe (Elborgh-Woytek ir kiti, 2013<sup>27</sup>).

## **Politikos skirtos skatinti paklausą moterų darbui**

Šioje priemonių grupėje priskiriamos priemonės, kuriomis siekiama ištaisyti darbo rinkos iškreipimus ir sukurti vienodas teisingas darbo sąlygas ir vienodas galimybes visiems, taip siekiant padidinti moterų dalyvavimą formalioje darbo rinkoje. Diskriminacija darbo rinkoje nenatūraliai apriboja moterų galimybes įsidarbinti ir dirbti tokiomis pat sąlygomis. Socialinės normos ir neformalus apribojimai, nerašytos taisyklės moterims dalyvauti tam tikruose darbuose ar sektoriuose, o tai turi tiesioginę įtaką ne tik tiesioginėms moterų pajamos, bet ir su tuo susijusiam ekonominiam savarankiškumui (vz., galimybei įsigyti nuosavybę, gauti finansinius kreditus ir pan.). Nors pastaraisiais dešimtmečiais išsivysčiusiose šalyse buvo pasiektas reikšmingas progresas, tebesama įrodymų, kad diskriminacija lyties atžvilgiu egzistuoja. Nors įvyko žymūs pokyčiai teisėje ir socialinėse normose, kurie paskatino moterų darbo jėgos paklausą formalioje darbo rinkoje, vis dar susiduriama su sunkumais įgyvendinant šias legalias antidiskriminacines priemones (Elborgh-Woytek ir kiti, 2013). Siekiant pagerinti šių priemonių įgyvendinimą siūloma:

Informacinės kampanijų pagalba informuoti žmones apie jų teises. Čia svarbus ir nacionalinių institucijų, atsakingų už lygybę darbo rinkoje, aktyvumas.

Įgalinti formalias nacionalines institucijas, atsakingų už lygybę, vykdyti formalius tyrimus savo iniciatyva (be oficialaus skundo). Tokios iniciatyvos padidina darbdavių žinias apie lygybę darbo rinkoje ir gali padėti potencialioms diskriminacijos aukoms.

Suteikiant alternatyvias sprendimo galimybes, tokias kaip tarpininkavimas ir taikinimo procedūros, galima sumažinti kliūtis įgyvendinti formalias teises be teismų pagalbos (OECD, 2008, ILO, 2012)<sup>28</sup>. Socialinės normos keičiasi laikui bėgant. Požiūriai ypatingai turi įtakos vykdančios informacijos difuzija.

## **Kitos politikos priemonės**

Prieinamumas lanksčių darbo organizavimo formų leidžia geriau derinti jų formalų užimtumą su kitais reikalavimais (tele-darbas, laisvesnis darbo grafikas). Didesnis moterų dalyvavimas siejamas su galimybėmis pasinaudoti lanksčiomis darbo valandomis ir derinti šeimos įsipareigojimus, galiausiai padeda įeiti į darbo rinką. Tačiau šiuo atveju pastebėta, kad vyrai dažniau nei moterys gali pasinaudoti perėjimo į pilną darbo laiką galimybėmis (EIGE, 2004).

Apskritai didesnės galimybės pasinaudoti ne pilno darbo laiko galimybėmis padidina moterų dalyvavimą darbo rinkoje, nors ne tuo pačiu dydžiu skirtingose šalyse. Nors daugelyje šalių moterys dažnai renkasi darbą ne pilną darbo laiką, Skandinavijos šalyse, kaip ir pietų Europos šalyse moterims toks darbas nėra patrauklus. Dažnai darbas ne pilną darbo laiką turi „bausmės“ elementą, nes mokamas ne proporcingai, o daug mažesnis atlyginimas, mažėja socialinio draudimo aprėptis ir garantijos, didėja darbo nesaugumas, retai suteikiamas apmokymas darbe, sumažėja karjeros galimybės (Jaumotte, F., 2003<sup>29</sup>). Taigi svarbu ne tik skatinti rinktis darbą ne pilną darbo laiką, bet ir užtikrinti, kad dirbantiems dalį laiko būtų mokamas proporcingas darbo užmokestis ir suteikiamos tos pačios darbo sąlygos ir socialinės išmokos (ILO, 2012)<sup>30</sup>. Literatūroje dažnai minimas ir ne savanoriškas darbas ne pilną darbą laiką, kartu keliamas klausimas, ar darbas ne pilną darbo laiką yra sprendimas ar spąstai, ypatingai kai nėra galimybės pereiti į pilną užimtumą (EIGE, 2014<sup>31</sup>).

Pagerinti moterų reintegracija į darbo rinką per aktyvias darbo rinkos politikos priemones ir darbo garantijas. Užtikrinti kvotas moterims užimtumo garantijų programose, ypatingai atsižvelgiant į nepasiturinčius namų ūkius (ILO, 2012)<sup>32</sup>.

Svarbus valstybės vaidmuo padidinant minimalų darbo užmokestį, kadangi moterims dažniau yra mokama mažesnis darbo užmokestis nei vyrams (ILO, 2012)<sup>33</sup>.

Kitos priemonės, skirtos sumažinti užimtumo segregacija ir riboti jos neigiamą poveikį galėtų būti vykdomos pasitelkiant viešąsias kampanijas:

Skatinti pasirinkti netipiškus darbus, vykdyti lyčių lygybės mokymus. Įdomu tai, kad nors egalitarinės lyčių lygybės nuostatos šalyse prisideda prie lygesnio darbų pasidalijimo, tačiau institucinis vaidmuo teikiant vaikų priežiūros atostogas ir vaikų priežiūros infrastruktūrą yra svarbesnis (Uunk et al., 2005<sup>34</sup>). Taigi didesnė lyčių lygybė pirmiausia gali būti pasiekama skatinant institucinius pokyčius.

Skatinti įeiti į vyrų dominuojamus sektorius, kur dirbančių moterų dalis yra nedidelė. Svarbu suteikti priežiūros paslaugas, laisvas valandas ar nuotolinio darbo galimybes.

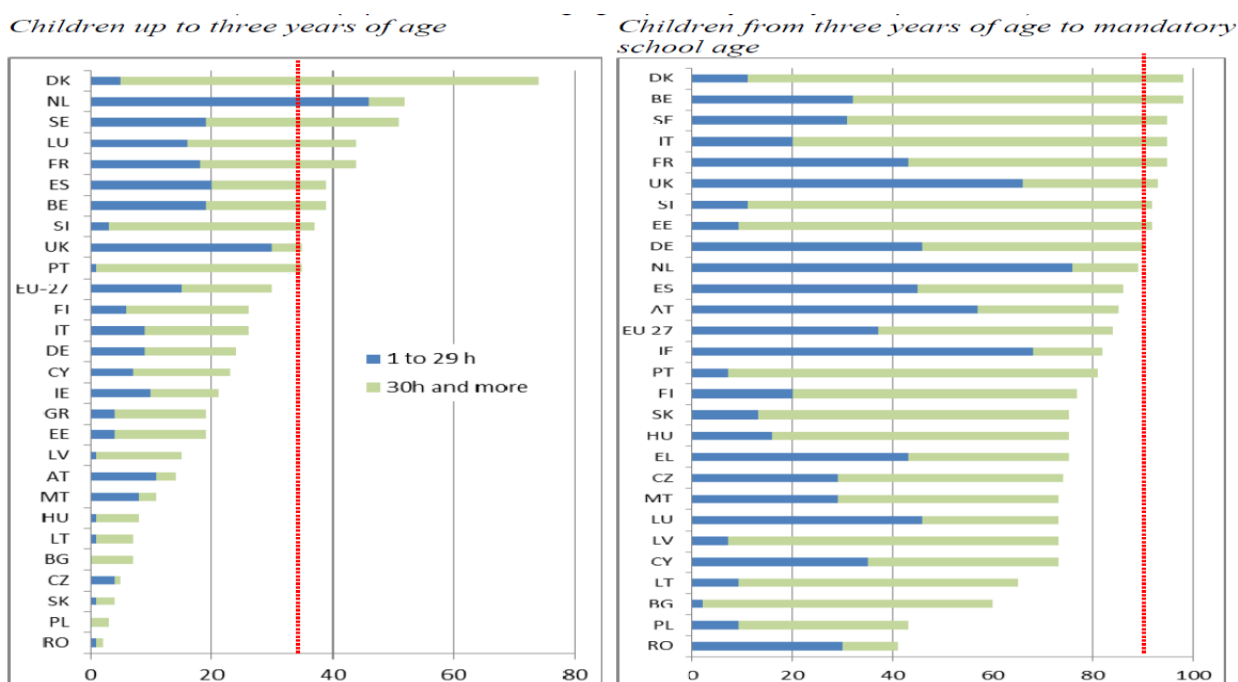
Iniciatyvos, skatinančios moteris sugrįžti po vaiko priežiūros atostogų ir skatinti tėvų naudojimąsi šiomis atostogoms, lengviau prieinamos vaikų priežiūros paslaugos.

Vieši apmokymai, kurie laužytų stereotipus lyčių sityje

Antreprenerystės mokymai

Skatinti vienodesnį mokamų ir neapmokamų darbų pasidalijimą (ILO, 2012)<sup>35</sup>.

## 2.2. paveikslas. Ikimokyklinio amžiaus vaikų dalyvavimas formaliaame užimtume ES 2011 metais.



Source: Eurostat. EU-SILC

Šaltinis: European Commission (2012). Female Labour Market Participation. Europe 2020. [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31\\_labour\\_market\\_participation\\_of\\_women.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_of_women.pdf)

Vaikų dalyvavimas ikimokykliniame ugdyme vis dar išlieka mažesnis nei reikalaujam Barselonos tiksluose (2-2. paveikslas). Vaikų iki trijų metų dalyvavimas formaliaame užimtume nesiekia net 10 proc., o vaikų nuo trejų iki mokyklinio amžiaus dalis formaliaame ugdyme taip pat stipriai atsilieka nuo daugelio ES šalių (Lietuvos rezultatas yra ketvirtas žemiausias ES). Taigi reikia daugiau vietų ikimokyklinio ugdymo įstaigose. Antra, mokyklinio amžiaus vaikų užimtumas taip pat reikalauja dėmesio. Dabartinė mokykloje praleidžiamo laiko sistema yra nepalanki dirbantiems tėvams. Pamokų laikas yra trumpas, o vasaros (ir kitos) atostogos yra ilgos. Siekiant didesnio vaikus turinčių tėvų užimtumo reikalinga keisti dabartinę sistemą taip, kad vaikai mokykloje praleistų daugiau laiko, o vasaromis būtų suteikiamas nemokamas užimtumas.

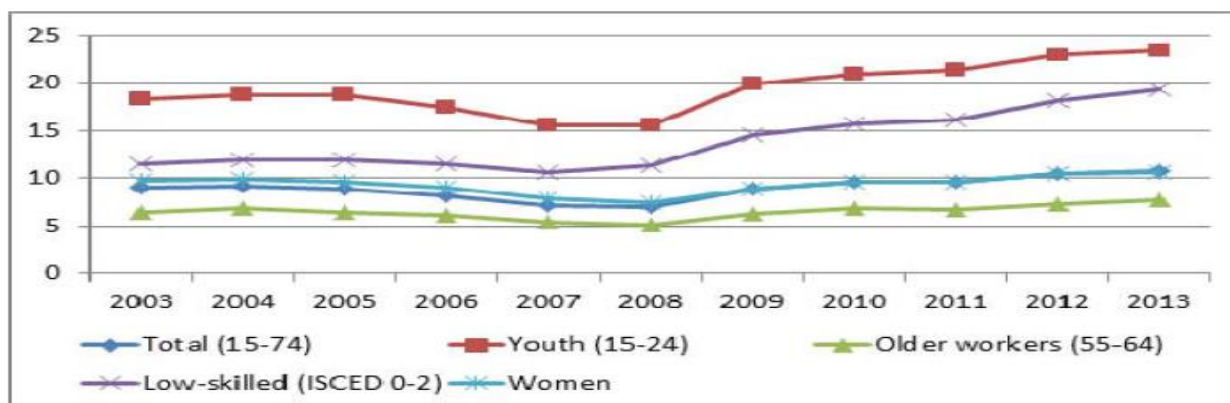
Nedarbo lygis namų ūkiuose, turinčiuose vaikų Lietuvoje 2012 metais siekė 12,5 proc., kai ES vidurkis 11,1<sup>36</sup>. Didesnė dalis nedirbančių ir vaikus turinčių namų ūkių buvo Airijoje (20,2), Bulgarijoje, JK, Vengrijoje, Ispanijoje ir Graikijoje.

Tai siejasi su pasiūlymu keisti vaiko priežiūros paslaugų prieinamumą bei mokyklinio ugdymo sistemą. Tuo pačiu, prisidėti prie vaiko auginimo kaštų daugiau ne per išmokų, bet per mokesčių sistemą. Panašu, kad moterys vis dar patiria „stiklinių lubų“ fenomeną, kur jos užima žemesnes pozicijas ir gauna žemesnį darbo užmokestį. Atsižvelgiant į tokį aukštą moterų, ypač aukštąjį

išsilavinimą turinčių dalyvavimą darbo rinkoje, tikėtume, kad moterų aukštesnėse postuose dalis turėtų būti panaši į vyrų, o darbo atlyginio skirtumų išvis neturėtų būti. Eurostat duomenys rodo, kad užmokesčių skirtumas Lietuvoje yra 12,6 proc. ir nors tai yra žemesnis rodiklis nei ES 16,4 proc., tačiau Lietuva atsilieka nuo tokių šalių kaip Slovėnija (2,5 proc.), Malta, Lenkija, Italija (virš 6 proc.), Liuksemburgas (apie 9), Rumunija ir Belgija (apie 10 proc.). Visose šiose šalyse vyrų su aukštesniu išsilavinimu dalyvavimas darbo rinkoje lenkia moterų, tačiau skirtumai palyginus nedideli, ypatingai Slovėnijoje (3,6)<sup>37</sup>.

### 2.3. Jaunimo (praktinės patirties neturinčių žmonių) užimtumo skatinimo priemonės

2-3 paveikslas. Nedarbo lygis tarp skirtingų žmonių grupių ES 2003-2013

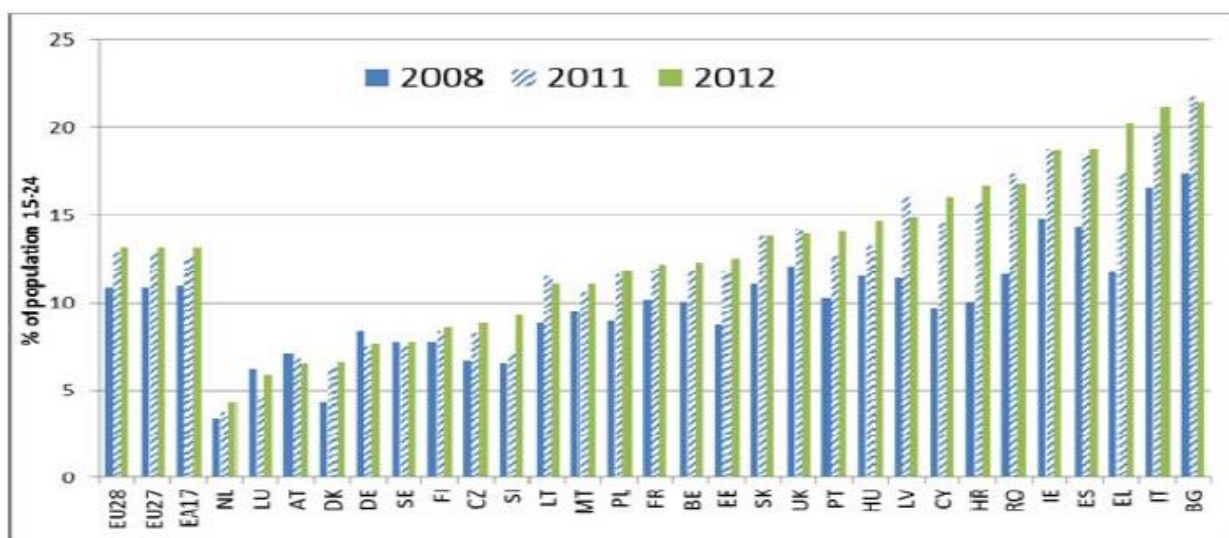


Šaltinis: Europos Komisija, 2013<sup>38</sup>, p.2.

2013 metų duomenimis, nedarbo lygis 15-24 metų amžiaus grupėje ES vidutiniškai siekė 9,8 proc., o Lietuvoje 6,9 proc. ir tai yra 4 žemiausias rodiklis ES.

Europos Komisijos dėmesys pastaraisiais metais nukreiptas į jaunus asmenis, kurie nesimoko ir nedirba (young people neither in employment, nor in education or training (NEET)). Tokių asmenų lygis labai išaugo nuo krizės pradžios. Kai kuriose šalyse beveik vienas ketvirtadalis jaunų 15-29 metų žmonių patenka į NEET kategoriją. 2-6 paveiksle pavaizduoti kaip keitėsi NEET proporcija 15-24 metų amžiaus tarpe 2008-2012 metais ES.

2.6 paveikslas. Nesimokančių ir nedirbančių 15-24 metų asmenų lygis ES 2008-2012.



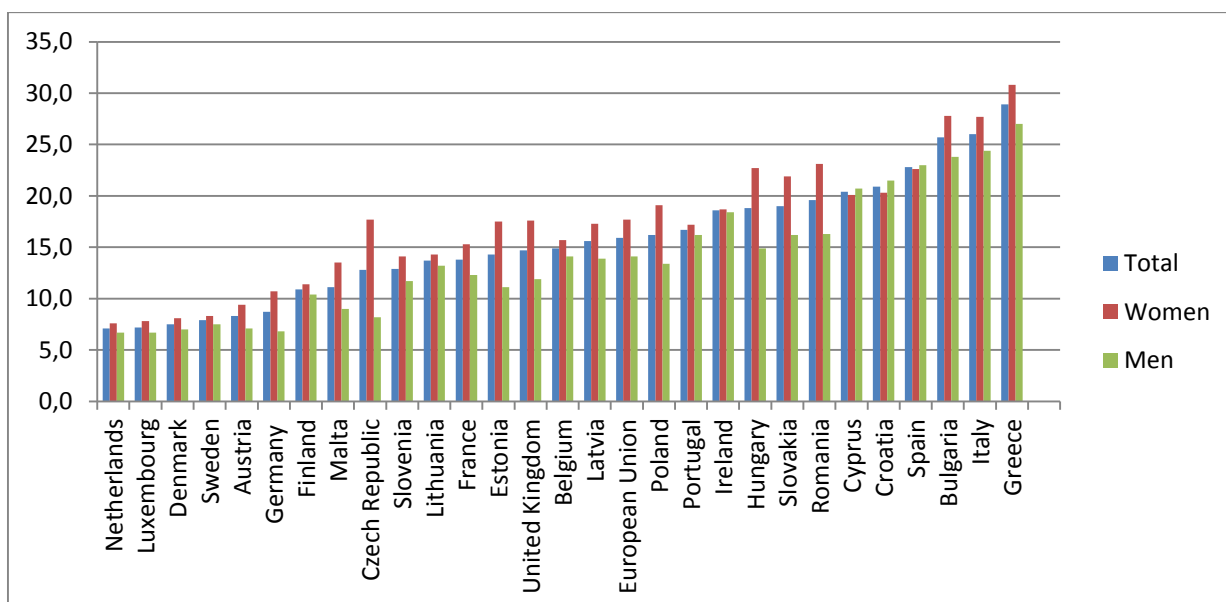
Šaltinis: Europos Komisija, 2013<sup>39</sup>, p.4.



Jaunimo nedarbas ir neaktyvumas susilaukia daug dėmesio dėl ateities perspektyvų, galimybės įsidarbinti ir tokių žmonių ateities produktyvumo. Dabartinis NEET lygių išsiskyrimas ypatingai tarp Šiaurės ir Pietų Europos šalių ilgoje perspektyvoje gali lemti dar didesnius socio-ekonominius skirtumus Europos Sąjungoje. Siekis sumažinti jaunimo nedarbą ir NEET skaičių išreikštas ir Europos Komisijos pasiūlytoje socialinėje švieslentėje, 2 kintamasis (angl. youth unemployment and the rate of those not in education, employment or training (NEET rate))<sup>40</sup>. Ši švieslentė pasiūlyta siekiant sekti pagrindinius užimtumo ir socialinius pokyčius ir problemas Europos Sąjungos šalyse narėse.

Paskutinių metų Eurostat duomenimis, NEET lygis apimant didesnę 15-29 metų amžiaus grupę, išlieka aukštas tokiose šalyse kaip Graikija, Bulgarija, Ispanija. Lietuvoje vidutinis NEET lygis šioje amžiaus grupėje yra žemesnis už ES vidurkį ir siekia 13,2 proc. (2-7 pav.) Svarbu atkreipti dėmesį į lyties aspektą, nes priešingai nei nedarbo atveju, į niekur nesimokančių ir nedirbančių kategoriją patenka daugiau moterų nei vyrų (Lietuvoje šis skirtumas yra apie vieną procentinį punktą, 14,3 proc. moterų ir 13,2 proc. vyrų).

**2-7 paveikslas. Nesimokančių ir nedirbančių 15-29 metų asmenų lygis ES 2013 metais pagal lytį.**



Šaltinis: Eurostat, [edat\_lfse\_21].

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound) nustatė aštuonis įvairius pagrindinius veiksnius, dėl kurių jaunuolių tikimybė patekti į nedirbančiųjų ir nesimokančiųjų kategoriją didėja: negalia; imigracinė kilmė; prastas išsilavinimas; gyvenimas atokiose vietovėse; nedidelės namų ūkio, iš kurio kilęs jaunuolis, pajamos; bedarbiais buvę tėvai; prastas tėvų išsilavinimas ir tai, kad tėvai yra išsituokę<sup>41</sup>. Tikimybė patekti į NEET grupę didėja, jei asmuo patenka daugiau nei į vieną iš šių kategorijų.

Taip pat yra bandyta paskaičiuoti metinius dydžius, kiek dėl nedirbančių ir nesimokančių jaunų asmenų šalys finansiškai nukenčia. Skaičiuojant NEET kaštus įtraukiama išteklių kaštus (negautą darbo užmokestį) ir viešąsias išlaidas (išmokos). Lietuvoje metinė NEET kaštų suma siekia 0.272 milijardo eurų arba 0,8 proc. nuo šalies BVP<sup>42</sup> (vertinama pagal 2010 metų lygį).

### Priemonės skirtos skatinti jaunimo ir patirties neturinčių asmenų užimtumą

Jaunimo garantijų programos pirmosios atsirado Suomijoje ir apskritai Skandinavijoje dar 1980-1990 metais (Youth Forum, 2014)<sup>43</sup>. Nors šios schemos skyrėsi atskirose šalyse, bet jomis buvo siekiama, kad visiems jaunuoliams, kuriems nepavyko patiems susirasti pasiūlymo, per tam tikrą

laiką būtų pateiktas darbo, tolesnio mokymosi, gamybinės praktikos ar mokomosios praktikos pasiūlymas. Pvz., Danijoje pirmosios jaunimo garantijos atsirado dar 1990 metai ir buvo nukreipta į 18-19 metų asmenis, kurie buvo bedarbiai ir negalėjo gauti bedarbio išmokų. Vėliau ši schema buvo praplėsta įtraukiant asmenis iki 30 metų. Pagrindinis dėmesys buvo skiriamas profesiniam mokymui ir bendriesiems apmokymams ir ši praktika davė apčiuopiamų rezultatų mažinant jaunimo nedarbą (Youth Forum, 2014)<sup>44</sup>. Ir kitose šalyse rekomenduojama išplėsti aprėpti įtraukiant asmenis iki 30 metų.

Kaip jau minėta, Europos Komisija skiria daug dėmesio šiai gyventojų grupei ir siekia padidinti tokių žmonių integraciją į darbo rinką. Išskiriamos kelios rekomenduojamos sritys, į kurias turėtų orientuotis ES šalys<sup>45</sup>:

*Mokymasis darbo vietoje, daugiau dėmesio skiriant individualiam profesiniam rengimui, padedant jaunuoliams įgyti darbo rinkoje reikalingų atitinkamų įgūdžių.* Praktikos įgijimas gali paskatinti jaunuolius mokytis ir teorijos. Per praktika didėja galimybės patekti į darbo rinką, užmezgami ryšiai, kurie gali palengvinti perėjimą iš mokyklos į pirmąją darbo vietą. Duomenys rodo, kad didžiausia rizika neturėti darbo gresia šveitimo ir mokslo įstaigų nebaigusiems asmenims. ES darbo neturi 54,2 % tokių asmenų. Iškeltuose „Europa 2020“ valstybės narės susitarė iki 2020 m. vidutinį Europos mokyklos nebaigimo rodiklį sumažinti iki mažiau nei 10 %. 2013 metais šis rodiklis ES siekia 11,9 proc., Lietuvoje – šis tikslas yra jau pasiektas, nes nebaigusių mokyklos 18-24 metų amžiaus tarpe yra 6,3 proc.<sup>46</sup> Tais atvejais, kai didesnė rizika nebaigti mokyklos gresia jauniems vyrams (mokslo švietimo ir mokymo įstaigose nebaigia 15,3 % 18–24 metų vyrų ir 11,6 % moterų), taip pat galėtų praversti programos, kuriose labiau atsižvelgiama į lyčių aspektus. Svarbu palengvinti jaunų žmonių galimybes pereiti į užimtumą, suteikti plačias profesinio mokymosi ir praktikos galimybes<sup>47</sup>.

*Suteikti mokymą, kuriuo būtų mažinama neatitiktis tarp įgūdžių pasiūlos ir paklausos.* Dabartiniu metu būdingas didelis nedarbo lygis ir kartu egzistuoja per didelė kai kurių profesijų pasiūla. Iš Europos darbo jėgos tyrimo matyti, kad 2001–2011 m. vidutinis įgūdžių ir išsilavinimo neatitikties dažnumas Europos Sąjungos valstybėse narėse gerokai skyrėsi. Kalbant apie išsilavinimo neatitiktį, vidutiniškai beveik 15 % Europos darbuotojų išsilavinimas yra per aukštas, o 21 % išsilavinimas – nepakankamas (Europos Komisija, 2012)<sup>48</sup>. Tuo tarpu Tarptautinės darbo organizacijos tyrimas parodė, kad Lietuvoje yra didelė grupė žmonių, kurių išsilavinimas yra per aukštas užimamoms pareigoms (apie 16,5 proc.). Tarp ES šalių didesnis neatitikimas yra tik Kipre (21 proc.) ir Airijoje (18,1 proc.). Tuo tarpu Lietuva taip pat pasižymi bene mažiausia dalimi žmonių, kurių išsilavinimas yra per žemas užimamoms pozicijoms (15,1 proc.). Žemesnis rodiklis yra tik Vengrijoje (6,6 proc.)<sup>49</sup>.

*Neformalaus mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo būtinybė.* Jeigu jų įgūdžiai ir kompetencija, įgyta savišvietos būdu būtų patvirtinti, tai galėtų padėti jauniems bedarbiams, kurie ieško pirmojo darbo arba turi labai mažai profesinės patirties. Neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimas taip pat padidina žmogaus galimybes įsidarbinti bei gauti didesnę darbo užmokestį, o kartu sparčiau kopti karjeros laiptais. Toks rezultatų patvirtinimas suteiktų galimybę mokyklos nebaigusiems asmenims dalyvauti formaliojo švietimo ir mokymo programose, padidina motyvaciją ir pasitikėjimą savimi. Neformalusis mokymasis dažnai vyksta ir formalaus mokymosi aplinkoje (kursuose, seminaruose, konferencijose ar praktiniuose seminaruose), tačiau jam patvirtinti kvalifikacija paprastai nesuteikiama ir diplomai neišduodami. Savišvietos būdu mokomasi ir įvairiose vietose (namuose, darbe, kartu su kitais žmonėmis ir žmonėms kasdien bendraujant). Išsamios neformaliojo mokymosi ir savišvietos rezultatų patvirtinimo sistemos šiuo metu yra nustatytos keturiose valstybėse narėse: Prancūzijoje (galima įgyti beveik visas kvalifikacijas, išskyrus reglamentuojamas profesijas, pvz., Gydytojus, architektus ir pan.), Liuksemburge (panašiai kaip Prancūzijoje), Nyderlanduose (galima gauti „patirties sertifikatą“ po kreipimosi į egzaminuojančią įstaigą) ir Suomijoje.

*Jaunimo verslumo skatinimas, darbo vietų kūrimas ir kompetencijos ugdymas.* Pastebima, kad Verslumas ne visada yra laikomas įprastu būdu skatinti užimtumą. Tačiau verslumas aiškiai atveria galimybę didinti užimtumą ir mažinti jaunimo nedarbą. Individualaus darbu suteikia galimybę pačiam nusistatyti darbo grafiką, nekyla atskaitomumo problema ir tai būdas sėkmingai užsidirbti. Jaunuoliai yra ta grupė, kurie domisi verslumu ir mano galintys dirbti savarankiškai, tačiau jie gali susidurti su specifinėmis kliūtimis, trukdančiomis idėjas paversti verslu. Nepasisėkus jie gali prarasti

santaupas, namus, jeigu jie buvo užstatyti siekiant paskolos ir paskatinti šeimos krizes (Europos Komisija, 2012, ILO, 1999<sup>50</sup>). Prie tokių kliūčių priskiriama verslumo įgūdžių stoka, ankstesnės darbo patirties stoka ir galimybių nesunkiai pasiskolinti nebuvimas. Europos Komisija, tuo tikslu panaudoja Europos mainų programa „Erasmus verslininkams“, kuria suteikiama galimybė pradedantiems verslininkams mokytis iš labiau patyrusių verslininkų. Taip pat Europos Komisija įgyvendindama Europos mikrofinansų skyrimo priemonę „Progress“ siekia didinti mikrokreditų prieinamumą asmenims, kurie nori imtis savarankiškos veiklos arba įsteigti labai mažą įmonę ir kuriems (kaip, pvz., jauniems žmonėms) yra sunku gauti įprastas paskolas, įskaitant į darbo rinką žengiančius asmenis.

Darbo užmokesčio subsidijos ir su darbo užmokesčiu nesusijusios išlaidos darbo jėgai. Manoma, kad per didelės su darbo užmokesčiu nesusijusios išlaidos darbo jėgai, tokios kaip darbdavio mokamos socialinio draudimo įmokos, gali daryti žalingą poveikį darbo jėgos paklausai, ypač mažesnio našumo grupėms, tokioms kaip karjerą pradedančių jaunuolių, nes jų darbo paklausa yra labai kintanti. Taigi darbo jėgos mokesčių pleišto (visų pirma su darbo užmokesčiu nesusijusių išlaidų darbo jėgai) mažinimas, neigiamą poveikį biudžetui kompensuojant laipsniškai didinamais aplinkos apsaugos, vartojimo ar nuosavybės mokesčiais, gali daryti teigiamą poveikį darbo jėgos paklausai. Tikimasi, kad tikslinis tų grupių, kurių darbo paklausa yra nepastovi, mokesčių pleišto mažinimas padarys teigiamą poveikį jų užimtumui. Taikant darbo užmokesčio subsidijas (samdos kreditus), darbdaviams teikiamas atlygis už konkrečioms grupėms priklausančių darbuotojų samdymą subsidijuojant jų darbo užmokestį ir taip didinamas jų noras samdyti kitus darbuotojus ir galiausiai kurti naujas darbo vietas. Paprastai subsidijos skiriamos įdarbinti į naujas darbo vietas<sup>51</sup>. Kaip ir kitose programose siūloma sumažinti mokesčių pleišta jaunimui ir žemos kvalifikacijos asmenims. Siūlomi sprendimai:

- nukreiptas sumažinimas darbdaviams. Sumažintos darbdavių socialinio draudimo įmokos yra ypatingai veiksmingos jei nukreiptos į žemą uždarbį gaunančiuosius ir kai sąsajos su išmokomis yra menkos (pvz., sveikatos išlaidos).
- didesnis „in work“ mokesčių kreditų naudojimas. Dabar ne mažiau nei 14 išsivysčiusių šalių naudoja mokesčių kreditus dirbantiems. Patirtis parodė, kad žemos kvalifikacijos užimtumas ir santykinai reaguojantis/atliepiantis į tokias finansines iniciatyvas.
- ribinių mokesčių tarifų mažinimas žemų pajamų asmenims. Šalys, kurios derina „plokščius“ vienodo tarifo mokesčius ir socialines įmokas su pagrindiniais neapmokestinamaisiais dydžiais (pvz., kai kurios Vidurio ir Rytų Europos šalys), galėtų sumažinti ribinius mokesčių tarifus žemas pajamas uždirbantiems, taip padarant pajamų mokestį labiau progresiniu (IMF, 2012)<sup>52</sup>.

*Darbo jėgos judumo skatinimas.* Kaip matyti iš Europos laisvų darbo vietų stebėjimo sistemos duomenų, nors nedarbas ES tebėra didelis, ES, kad ir kaip tai paradoksalu, taip pat yra daugiau kaip 2 mln. laisvų darbo vietų. Tai daugiausia lemia darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitiktis, taip pat nepakankamas darbo jėgos judumas regionų, nacionaliniu ir Europos lygmeniu. Jaunimas yra viena iš grupių, kurių polinkis į judumą yra didžiausias, todėl darbo užsienyje patirtis gali padidinti jų mokymosi visą gyvenimą ir suteikti daugiau darbo galimybių.

Galiosiausiai svarbu *skatinti informuotumą apie teikiamas galimybes jauniems žmonėms pasinaudoti įvairiomis užimtumo garantijomis.* Pasinaudoti socialinės žiniasklaidos (pvz., Facebook) teikiamomis galimybėmis ir tradicinėmis žiniasklaidos priemonėmis (televizija, spauda). Svarbus aktyvus susijusių veikėjų vaidmuo (valstybės tarnautojų, verslininkų, darbo rinkos institucijų, jaunimo, tėvų ir kt.) didinant jaunimo informuotumą.

Tarptautinės darbo organizacijos (2013) bei Eurofound (2012) atlikti atskirų programų įvertinimai parodė atskirų jaunimo užimtumo skatinimo priemonių naudą ir esminius trūkumus. Šios priemonės apžvelgiamos 2-1 lentelėje.

**2-1 lentelė. Jaunimo užimtumo skatinimo programų vertinimas**

<b>Programos tipas</b>	<b>Privalumai</b>	<b>Trūkumai</b>
Darbo rinkos mokymai ir praktika	Sėkmingesni rezultatai pasiekiami suteikiant platesnius profesinio mokymo ir įdarbinamumo įgūdžius, kurių paklausa yra didelė ir kai apima darbo patirtį ir įdarbinimo paslaugas. Suteikiama darbinė patirtis. Sėkmingesnis perėjimas iš mokymo į darbo rinką.	Gali suteikti laikinus, bet ne tvarius sprendimus ir jeigu nėra tinkamai nukreipti, šios programos naudos gavėjai gali būti tie, kurie jau ir taip yra geresnėje situacijoje; vien tik mokymų gali nepakakti siekiant pagerinti jaunimo darbo perspektyvas. Jeigu siekiama įgyti darbo patirtį, darbdaviai gali piktnaudžiauti galėdami pasinaudoti pigia darbo jėga nei samdyto pastovesnėms pozicijoms.
Įdarbinimo paslaugos (darbo paieška karjeros valdymas ir darbo rinkos informacija)	Gali padėti priimant realistinius sprendimus ir suderinti siekius su užimtumo ir mokymo galimybėmis; pagerinti informaciją apie darbo perspektyvas ir iniciatyvų efektyvumą ir veiksmingumą.	Gali sukurti nerealistinius lūkesčius jeigu tai nėra susiję su darbo rinkos poreikiais. Dažnai aprėpiami tik miestai ir formali ekonomika. Labiausiai paliečia žmones, kurie pasirenkę įsidarbinti.
Užimtumui imlūs viešieji darbai ir darbai bendruomenei	Padeda jauniems žmonėms įgyti darbinės patirties ir tuo pačiu pagerinti fizinę ir socialinę infrastruktūrą, ypatingai derinant su plėtros ir sektoriškomis strategijomis. Jeigu derinama su mokymu, gali padidinti įsidarbinimo galimybes.	Žemos integravimosi į darbo rinką galimybės. Spąstai, kuriuos sukuria viešųjų darbų programos. Tokie darbai dažnai šališkai vienos lyties atžvilgiu; nesudaromos galimybės dalyvauti privačiose įmonėse.
Įdarbinimo subsidijos	Gali padidinti užimtumą jeigu nukreipta į specifinius poreikius (pvz., kompensuoti pradinį žemesnį produktyvumą ir apmokymą) ir į prastesnėje situacijoje esančius jaunus žmones. Įgyjama vertinga darbinė patirtis, didėja pasitikėjimas ir įsitraukimas. Gali keisti darbdavių požiūrį į jaunų asmenų įdarbinimą.	Dideli ekonominio neefektyvumo kaštai ir substitucijos efektai (jeigu nėra nukreipta į tuos, kuriems labiausiai reikia); užimtumas gali trukti tiek, kiek teikiama subsidija. Galimas piktnaudžiavimas, nes darbdavys būtų samdęs darbuotojus bet kuriuo atveju.
Antreprenerystės skatinimas	Tikėtinas didelis įdarbinimo potencialas ir gali atitikti jaunų žmonių troškimus (pvz., lankstumui, nepriklausomumui); efektyvesnis kai derinamas su finansinėmis ir kitomis paslaugomis, apimant mentorystę. Gali būti santykinai nebrangi priemonė.	Gali sukurti pakeitimo efektus ir tikėtinas didelis nesėkmės procentas, dėl kurio tvarų užimtumas mažai tikėtinas; sudėtingesnėje padėtyje esantys jauni žmonės dėl tinklų, patirties, techninių žinių ir lėšų trūkumo negali pasinaudoti šios programos privalumais. Taip pat sėkmė dažnai priklauso nuo kitų viešųjų priemonių (tolimesnio apmokymo) ir darbo rinkos situacijos šalyje

Mobilumo skatinimas ir finansinė parama	Sumažina demografinius neatitikimus. Ypatingai naudinga jauniems asmenims iš nepasiturinčių šeimų.	Tokios programos gali būti brangios.
---	--	--------------------------------------

Šaltinis: sudaryta pagal ILO, 2013<sup>53</sup> p. 67 ir Eurofound (2012)<sup>54</sup> p. 128,133, 138.

<sup>1</sup> European Commission (2012) The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010-2060). Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG). European Economy 2|2012. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/libdoc/igo/2012/470090.pdf>

<sup>2</sup> European Commission (2012) The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010-2060). Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG). European Economy 2|2012. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/libdoc/igo/2012/470090.pdf>

<sup>3</sup> OECD (2014). Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age, OECD Publishing.

<sup>4</sup> IMF (2012) Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies. IMF, Fiscal Affairs Department. Prieiga per internetą: <https://www.imf.org/external/np/pp/eng/2012/061512.pdf>

<sup>5</sup> Immervoll, H., and M. Pearson, 2009, "A Good Time for Making Work Pay? Taking Stock of In-Work Benefits and Related Measures across the OECD," IZA Policy Paper No. 3 (Bonn: Institute for the Study of Labor).

<sup>6</sup> IMF (2012) Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies. IMF, Fiscal Affairs Department. Prieiga per internetą: <https://www.imf.org/external/np/pp/eng/2012/061512.pdf>

<sup>7</sup> IMF (2012) Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies. IMF, Fiscal Affairs Department. Prieiga per internetą: <https://www.imf.org/external/np/pp/eng/2012/061512.pdf> ir

OECD (2014). Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age, OECD Publishing.

<sup>8</sup> Ten pat.

<sup>9</sup> OECD (2014). Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age, OECD Publishing.

<sup>10</sup> Ten pat.

<sup>11</sup> European Commission (2009). Web-tool for Evaluated Employment Services Practices. Work Marketplace for Older Workers. Sweden. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&practicId=59> ir

Eurofound (2009). Forum 50+ work marketplace for older workers, Sweden. <http://www.eurofound.europa.eu/areas/socialcohesion/egs/cases/sv002.htm>

<sup>12</sup> OECD (2014). Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age, OECD Publishing.

<sup>13</sup> Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements, and Gerd Schwartz (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity. INTERNATIONAL MONETARY FUND Strategy, Policy, and Review Department and Fiscal Affairs Department SDN13/10. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>

<sup>14</sup> ILO (2012). Global Employment Trends for Women 2012. International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012 1 v.

<sup>15</sup> Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements, and Gerd Schwartz (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity. INTERNATIONAL MONETARY FUND Strategy, Policy, and Review Department and Fiscal Affairs Department SDN13/10. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>

Jaumotte, F. (2003). Labour Force Participation of Women. Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries. OECD Economic Studies No. 37 (Paris) <http://www.oecd.org/social/labour/34562935.pdf>

<sup>16</sup> IMF (2012) Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies. IMF, Fiscal Affairs Department. Prieiga per internetą: <https://www.imf.org/external/np/pp/eng/2012/061512.pdf>

<sup>17</sup> ILO (2012). Global Employment Trends for Women 2012. International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012 1 v.

<sup>18</sup> ILO (2012). Global Employment Trends for Women 2012. International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012 1 v.

<sup>19</sup> Ten pat

<sup>20</sup> European Commission (2010). Men and gender equality: Tackling gender segregated family roles and social care jobs. Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5532&langId=en>

<sup>21</sup> ILO (2012). Global Employment Trends for Women 2012. International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012 1 v.

<sup>22</sup> Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements, and Gerd Schwartz (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity. INTERNATIONAL MONETARY FUND Strategy, Policy, and Review Department and Fiscal Affairs Department SDN13/10. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>

<sup>23</sup> Jaumotte, F. (2003). Labour Force Participation of Women. Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries. OECD Economic Studies No. 37 (Paris) <http://www.oecd.org/social/labour/34562935.pdf>

<sup>24</sup> W.J.G. Uunk, M. Kalmijn & R.J.A. Muffels (2005). The impact of young children on women's labor supply. A reassessment of institutional effects in Europe. Acta Sociologica, 2005, vol. 48, nr. 1, pp. 41-62.

<sup>25</sup> Razavi, S. Staab, S. 2010. "Underpaid and overworked: A cross-national perspective on care workers", in International Labour Review, Vol. 149, No. 4.

<sup>26</sup> ILO (2012). Global Employment Trends for Women 2012. International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012 1 v.

<sup>27</sup> Katrin Elborgh-Woytek, Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements, and Gerd Schwartz (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity. INTERNATIONAL MONETARY FUND Strategy, Policy, and Review Department and Fiscal Affairs Department SDN13/10. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>

<sup>28</sup> ILO (2012). Global Employment Trends for Women 2012. International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012 1 v.

<sup>29</sup> Jaumotte, F. (2003). Labour Force Participation of Women. Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries. OECD Economic Studies No. 37 (Paris) <http://www.oecd.org/social/labour/34562935.pdf>

<sup>30</sup> ILO (2012). Global Employment Trends for Women 2012. International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012 1 v.

<sup>31</sup> EIGE (2014). Gender Equality and Economic Independence: Part-time work and Self-employment (Unpublished Report).

<sup>32</sup> ILO (2012). Global Employment Trends for Women 2012. International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012 1 v.

<sup>33</sup> Ten pat

<sup>34</sup> W.J.G. Uunk, M. Kalmijn & R.J.A. Muffels (2005). The impact of young children on women's labor supply. A reassessment of institutional effects in Europe. Acta Sociologica, 2005, vol. 48, nr. 1, pp. 41-62.

<sup>35</sup> ILO (2012). Global Employment Trends for Women 2012. International Labour Office – Geneva: ILO, December 2012 1 v.

<sup>36</sup> Eurostat, [tps00181]

---

<sup>37</sup> Eurostat, [tsdsc340]

<sup>38</sup> European Commission (2013). DRAFT JOINT EMPLOYMENT REPORT accompanying the Communication from the Commission on Annual Growth Survey 2014. Brussels, 13.11.2013 COM(2013) 801 final

<sup>39</sup> European Commission (2013). DRAFT JOINT EMPLOYMENT REPORT accompanying the Communication from the Commission on Annual Growth Survey 2014. Brussels, 13.11.2013 COM(2013) 801 final

<sup>40</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-13-837\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-837_en.htm)

<sup>41</sup> Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg

<sup>42</sup> ten pat.

<sup>43</sup> Youth Forum (2014). Youth Organisations And The Youth Guarantee In Europe

[http://www.youthforum.org/assets/2014/04/YFJ\\_YouthOrganisationsAndTheYouthGuaranteeInEurope\\_INT-PRINT.pdf](http://www.youthforum.org/assets/2014/04/YFJ_YouthOrganisationsAndTheYouthGuaranteeInEurope_INT-PRINT.pdf)

<sup>44</sup> Youth Forum (2014). Youth Organisations And The Youth Guarantee In Europe

[http://www.youthforum.org/assets/2014/04/YFJ\\_YouthOrganisationsAndTheYouthGuaranteeInEurope\\_INT-PRINT.pdf](http://www.youthforum.org/assets/2014/04/YFJ_YouthOrganisationsAndTheYouthGuaranteeInEurope_INT-PRINT.pdf)

<sup>45</sup> Europos Komisija (2012). Pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos dėl „jaunimo garantijų“ iniciatyvos nustatymo. {COM(2012) 729 final}. Oficialaus dokumento SWD(2012) 409 vertimas.

<sup>46</sup> Eurostat (2014). [t2020\_40]

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_40&plugin=1](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_40&plugin=1)

<sup>47</sup> Europos Komisija (2012). COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE EUROPEAN COUNCIL, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Working together for Europe's young people. A call to action on youth unemployment Brussels, 19.6.2013 COM(2013) 447 final [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/youth_en.pdf)

<sup>48</sup> Europos Komisija (2012). Pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos dėl „jaunimo garantijų“ iniciatyvos nustatymo. {COM(2012) 729 final}. Oficialaus dokumento SWD(2012) 409 vertimas.

<sup>49</sup> Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk / International Labour Office – Geneva: ILO, 2013

<sup>50</sup> Europos Komisija (2012). Pasiūlymas dėl Tarybos rekomendacijos dėl „jaunimo garantijų“ iniciatyvos nustatymo. {COM(2012) 729 final}. Oficialaus dokumento SWD(2012) 409 vertimas.

ILO (1999) Employing Youth: Promoting employment-intensive growth Report for the Interregional Symposium on Strategies to Combat Youth Unemployment and Marginalization 13-14 December 1999, Geneva

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_120216.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120216.pdf)

<sup>51</sup> „Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas“, COM(2012) 173, 2012 m. balandžio 18 d.)

<sup>52</sup> IMF (2012. ) Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies. <https://www.imf.org/external/np/pp/eng/2012/061512.pdf>

<sup>53</sup> Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk / International Labour Office – Geneva: ILO, 2013

<sup>54</sup> Eurofound (2012), NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg.