

DARBAS NE VISĄ DARBO LAIKĄ LIETUVOJE IR KITOSE ES ŠALYSE: KITIMO TENDENCIJOS IR PAGRINDINĖS PROBLEMOS

Boguslavas Gruževskis, Rasa Zabarauskaitė

*Lietuvos socialinių tyrimų centras
Goštauto g. 11, LT–01108 Vilnius, Lietuva*

doi:10.13165/VPA-13-12-4-02

***Anotacija.** Pastarąjį dešimtmetį itin paspartėjusios pasaulio ekonomikos globalizavimo tendencijos bei informacinių technologijų plėtra turėjo didelės įtakos darbo išteklių panaudojimui ir darbo organizavimui daugelyje pasaulio šalių. Siekiant subalansuoti gamybos poreikius ir darbo išteklius, jau devintame XX a. dešimtmetyje daugelyje šalių aktyviai pradėtos taikyti įvairios lanksčios užimtumo formos. Bene labiausiai paplitusi iš jų yra darbas ne visą darbo laiką. Tačiau ši užimtumo forma skirtingose ES šalyse yra nevienodai paplitusi, tarp šalių egzistuoja dideli skirtumai. Iš kitos pusės, darbas ne visą darbo laiką, be pranašumų, turi ir tam tikrų trūkumų. Straipsnyje siekiama objektyviai įvertinti pagrindinius darbo ne visą darbo laiką pranašumus ir trūkumus bei kitimo tendencijas Lietuvoje ir kitose ES šalyse. Straipsnyje analizuojami darbą ne visą darbo laiką lemiantys veiksniai, nagrinėjamas šios užimtumo formos reglamentavimas Lietuvoje ir paplitimo tendencijos kai kuriose ES šalyse.*

Raktažodžiai: *darbas ne visą darbo laiką, lanksčios užimtumo formos, darbo laikas.*

Keywords: *part-time employment, flexible forms of employment, working time.*

Įvadas

Šiuolaikiniam gyvenimui jau daugelį metų būdingas gyvenimo trukmės ilgėjimas ir kartu – darbo laiko trumpėjimas. Eurostato duomenimis, nuo XX a. pradžios iki 1980 m. gyvenimo trukmė Vakarų Europos šalyse išaugo nuo 440 tūkst. iki 610 tūkst. valandų, o 2000 m. – padidėjo iki 700 tūkst. valandų. Priešingai kito darbo laikas daugelyje pasaulio šalių. Po Pirmojo ir ypač po Antrojo pasaulinio karo darbo laiko organizavimui buvo skiriama vis daugiau dėmesio. Įvedus 8 val. trukmės darbo laiką bei sutrumpinus darbo savaitę nuo 6 iki 5 dienų, darbo laikas vidutiniškai per žmogaus gyvenimą nuo XX a. pr.

iki 1980 m. sutrumpėjo nuo 150 tūkst. iki 75 tūkst. val. ir trumpėja toliau. Šios tendencijos daugiausiai buvo paskatintos ekonominių, technologinių bei socialinių priežasčių [14].

Nuo XX a. pabaigos darbo laikas ir jo panaudojimas vis dažniau tampa ne tik ekonominių, tačiau ir vadybinių, psichologinių, socialinių ir net filosofinių tyrimų ir diskusijų objektu. Ekonomikos globalizavimas ir auganti konkurencija vis labiau skatina efektyviau išnaudoti darbo jėgos išteklius, taupiau organizuoti darbo procesus ir mažinti darbo kaštus. Informacinės technologijos sudaro sąlygas lanksčiau organizuoti gamybą, sumažina gamybos proceso priklausomybę nuo masinės darbo jėgos poreikio ir supaprastina gamybinę komunikaciją erdvės ir laiko atžvilgiu. Iš kitos pusės, augantis gyvenimo lygis didina laisvo nuo darbo laiko vertę ir skatina trumpinti darbo laiką bei gerinti darbo ir ne darbo laiko balansą, siekiant užtikrinti darbuotojams didesnę pasitenkinimą darbo sferoje. Šiuos verslo ir dirbančiųjų poreikius atitinka darbas ne visą darbo laiką (angl. – *part-time employment*), t. y. darbas, kai darbo laikas nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių, sutrumpinant darbo dieną (pamainą) ar derinant abu minėtus variantus. Užimtumas ne visą darbo laiką šiuolaikinės ekonomikos sąlygomis sudaro galimybes suderinti individo darbo ir privataus gyvenimo poreikius. Tuo tarpu harmoningo darbo ir privataus gyvenimo laiko balanso užtikrinimas ne tik padidina gyvenimo kokybę, bet ir užtikrina efektyvesnę darbo išteklių panaudojimą. Atsižvelgiant į tai minėtiems klausimams tirti tikslinga skirti daugiau dėmesio ne tik mokslinės analizės, bet ir šalių socialinės, o ypač ekonominės politikos formavimo ir įgyvendinimo lygmeniu. Taip pat tikslinga panagrinėti darbo ne visą darbo laiką sąsajas su skirtingais socialiniais ekonominiais rodikliais ES šalyse.

Tyrimo objektas – darbas ne visą darbo laiką ir jį lemiantys veiksniai.

Straipsnio tikslas – išanalizuoti pagrindinius darbo ne visą darbo laiką pranašumus ir trūkumus bei šią užimtumo formą skatinančius veiksnius, nustatyti darbo ne visą darbo laiką kitimo tendencijas Lietuvoje bei kitose ES šalyse. Straipsnyje analizuojami darba ne visą darbo laiką lemiantys veiksniai, aptariamas darbo ne visą darbo laiką teisinis reglamentavimas Lietuvoje, nagrinėjamos šios užimtumo formos paplitimo tendencijos kai kuriose ES šalyse, ieškoma sąsajų tarp darbo ne visą darbo laiką rodiklio ir kitų socialinių ekonominių rodiklių Lietuvoje ir ES šalyse.

Straipsnyje taikomi tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, palyginamoji analizė, kiekybiniai analizės metodai (koreliacinė analizė, statistinis duomenų aprašymas). Analizei naudojami Lietuvos Respublikos statistikos departamento bei Eurostato duomenys.

Veiksniai, turintys įtakos darbo ne visą darbo dieną paplitimui

2011 m. daugelyje ES šalių buvo nustatyta 40 val. darbo savaitė (tikslinga išskirti Belgiją ir Prancūziją, kuriose nustatyta atitinkamai 37 val. ir 35 val. darbo savaitė). Eurostato duomenimis, 2011 m. vidutinė darbo laiko trukmė ES šalyse sudarė 37,4 val. per savaitę. Ilgiausiai buvo dirbama Graikijoje (beveik 42 val. per savaitę), Čekijoje,

Bulgarijoje, Slovakijoje, Lenkijoje bei Rumunijoje. Trumpiausia vidutinė darbo laiko trukmė buvo Nyderlanduose (30,5 val. per savaitę), Danijoje, Airijoje bei Vokietijoje. Iš kitos pusės, reikia pažymėti, kad darbdaviai, norėdami patenkinti momentinius dėl rinkos ir gamybos plėtros padidėjusius papildomų darbo išteklių poreikius, dažnai skatina darbuotojus dirbti viršvalandžius. Apie 50 proc. Europos darbo išteklių 2010–2011 m. dirbo tam tikrų formų viršvalandžius (po nustatytų darbo valandų, savaitgaliais, per šventes ar pan.) [17].

Vidutinio darbo laiko trukmės mažėjimui didelę įtaką turi vis platesnis įvairių lanksčių užimtumo formų taikymas, o labiausiai darbas ne visą darbo laiką. Kaip rodo tyrimai [16, 17], per pastaruosius kelis dešimtmečius Europoje darbo ne visą darbo laiką mastai vienodai didėjo tiek moterų, tiek vyrų. Vis dėlto moterys keturis kartus dažniau dirbo ne visą darbo laiką nei vyrai (procentinė dalis atitinkamai sudarė 32 proc. ir 8 proc.). Didesnė moterų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalis šalyje gali reikšti prienamų vaikų priežiūros paslaugų trūkumą. Susiklosčiusių tradicijų darbo rinkoje skirtumai taip pat gali turėti nemažos įtakos darbo ne visą darbo laiką paplitimui šalyje [16]. Šiame kontekste darbo tradicijos suprantamos kaip istoriškai susiformavusių užimtumo formų bei su jomis susijusių vertybių perdavimas iš kartos į kartą. Darbo tradicijos apima tokius svarbius su užimtumu susijusius aspektus kaip darbo užmokestis, teisinis darbo rinkos reguliavimas, darbo sąlygos, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimas ir pan. Prie darbo tradicijų galima priskirti ir užimtumo smulkaus ir vidutinio sektoriaus įmonėse bei savarankiško užimtumo paplitimą (pvz., skirtumai tarp Šiaurės ir Pietų Europos šalių), socialinių partnerių bendradarbiavimo tradicijas bei darbuotojų gebėjimą atstovauti savo interesams (juos ginti) santykiuose su darbdaviais, profesinių sąjungų vaidmenį ir įtaką darbo santykiams bei darbo apmokėjimui ir pan.

Skirtingose ES šalyse pastebimi gana žymūs skirtumai, analizuojant darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalį. Šiuos skirtumus gali lemti skirtingi socialiniai ekonominiai veiksniai, tokie kaip [16,17]:

- darbo ne visą darbo laiką paklausos trūkumas;
- mažas vidutinis darbo užmokestis šalyje;
- teisinio reguliavimo trūkumas;
- žemo lygio ne viso darbo laiko darbo vietų kokybė;
- nedeklaruoto darbo ne visą darbo laiką paplitimas.

Kaip teigia Buddelmeyeris ir bendraautoriai [7], darbui ne visą darbo laiką didžiausios įtakos turi šie veiksniai:

- verslo ciklai;
- darbo rinkos institucijos ir politika;
- kiti struktūriniai veiksniai.

Panagrinėsime šiuos veiksnius išsamiau.

Verslo ciklai lemia darbo ne visą darbo laiką lygio svyravimus trumpuoju ir vidutiniu laikotarpiais. Paklausos požiūriu galimos dvi ciklinių svyravimų poveikio darbui ne visą darbo laiką galimybės. Pirma, ekonominės krizės gali lemti persiskirstymą tarp atskirų sektorių, kadangi ekonomikos sektorius, kuriame didžioji dalis darbuotojų dirba visą dar-

bo laiką (pvz., gamybos ar statybos sektorius), krizės paveikia anksčiau ir kur kas stipriau nei kitus sektorius. Atitinkamai, sektoriams, kuriuose vyrauja darbas ne visą darbo laiką, ekonomikos nuosmukiai gali neturėti tokios didelės neigiamos įtakos. Antra, ekonominės krizės gali paskatinti spartų darbo ne visą darbo laiką apimties augimą, tokiu būdu sudarant galimybes darbdaviams prisitaikyti prie visuminės paklausos svyravimų [10]. Tokiu atveju esamiems darbuotojams sutrumpinamas darbo laikas arba tokios sąlygos taikomos naujai priimamiems darbuotojams. Taigi, darbo ne visą darbo laiką lygis gali mažiau koreliuoti su ekonominiais ciklais nei bendras užimtumo lygis. Netgi gali išryškėti priešingos tendencijos – darbo ne visą darbo laiką lygis gali padidėti, nepaisant bendro užimtumo lygio mažėjimo. Tokios tendencijos praktikoje išryškėjo ES šalyse po 2008 m. krizės, kai daugelyje šalių buvo pradėtos taikyti įvairios užimtumo išsaugojimo schemos, kurių pagrindą sudarė darbo laiko trumpinimas [17]. Iš kitos pusės, darbas ne visą darbo laiką gali būti susijęs ir su kitais veiksniais. Pavyzdžiui, neretai darbdaviai, pasiūlydami darbuotojui darbą ne visą darbo laiką, siekia išbandyti jo tinkamumą darbui. Tokiu atveju po tam tikro laiko darbuotojui pasiūloma dirbti visą darbo laiką [7].

Verslo ciklai turi trumpalaikės ar vidutinio ilgumo įtakos darbo ne visą darbo laiką mastams, o darbo rinkos ir instituciniai veiksniai turi didesnės įtakos ilgalaikėje perspektyvoje. Mokslinės literatūros šaltinių analizė parodė, kad darbo ne visą darbo laiką paplitimui šalyje didžiausios įtakos turi šie darbo rinkos instituciniai veiksniai [4, 7, 10, 17]:

- Darbo ne visą darbo laiką reglamentavimas (numatytas įstatymais ar grindžiamas kolektyviniais susitarimais) turi didelės įtakos darbui ne visą darbo laiką. Pastarasis veiksnys gali turėti įtakos ne visos darbo dienos užimtumui trimis pagrindiniais būdais. Pirma, teisės aktai gali turėti tiesioginės įtakos darbui ne visą darbo laiką, kai yra taikomi tam tikri apribojimai minėtai užimtumo formai plėtoti. Antra, užimtumas ne visą darbo laiką gali būti veikiamas per teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų darbo užmokestį, socialinę apsaugą ar mokesčių bei pašalpų sistemą. Kai kuriose šalyse (pvz., Portugalijoje) teisiškai reglamentuotas vienodas tiek darbo visą, tiek ir ne visą darbo laiką valandinio darbo užmokesčio dydis. Tai gali sumažinti darbdavių motyvą kurti ne viso darbo laiko vietas. Kitose šalyse įmonėms, įdarbinančioms asmenis darbui ne visą darbo laiką, gali būti taikomos mokesstinės nuolaidos arba subsidijos, tai atitinkamai skatina darbdavius kurti daugiau tokių darbo vietų. Trečia, darbą ne visą darbo laiką gali paskatinti atitinkamų teisės aktų, skatinančių šeimos ir karjeros derinimą, priėmimas šalyje.

- Skirtingų socialinių išmokų mokėjimo tvarka taip pat turi nemažos įtakos darbo ne visą darbo laiką paplitimui šalyje. Pvz., esant didelėms nedarbo socialinio draudimo išmokoms, gali būti sukuriama „nedarbo spąstai“, neskatinantys dirbti ne visą darbo laiką, kadangi neretai asmenų, dirbančių ne visą darbo laiką, darbo užmokestis yra mažesnis nei dirbančiųjų visą darbo laiką. Panaši situacija gali susiklostyti ir kitais atvejais, kai šalies gyventojams teikiama pajamomis testuojama socialinė parama.

- Mokesčių sistema taip pat gali turėti įtakos darbo ne visą darbo laiką mastui šalyje. Didelis pagal pajamų lygį nediferencijuotas pajamų mokestis gali sumažinti paskatas dirbti ne visą darbo laiką, kadangi didelė pajamų dalis atiteks mokesčiams.

- Mažas vidutinis darbo užmokestis (VDU) šalyje. Iš 2009 m. Eurofoundo užsakymu atliktos Europos įmonių apklausos dėl darbo ne visą darbo laiką Europoje matyti, kad daugelyje ES šalių darbuotojai, dirbantys ne visą darbo laiką, vidutiniškai gauna mažesnę darbo užmokestį bei turi mažesnes galimybes siekti karjeros. Pvz., gerai savo karjeros galimybes vertino 35 proc. darbuotojų, dirbančių 40 val. ir daugiau, tačiau dirbančių 20 val. ir mažiau taip vertinančių dalis sudarė tik 23 proc. Taip pat reikia pažymėti, jog sutrumpintą darbo laiką dirbančios moterys vidutiniškai blogiau vertino savo karjeros galimybes nei vyrai [17].

Tyrimai rodo, kad darbo ne visą darbo laiką mastams nemažos įtakos turi ir kiti struktūriniai veiksniai, tokie kaip moterų dalyvavimas darbo rinkoje, 15–24 metų amžiaus gyventojų skaičius, gimstamumo lygis ir kt. Buddelmeyeris ir bendraautorai [7] nustatė, kad egzistuoja stipri teigiama koreliacija tarp gimstamumo lygio ir užimtumo ne visą darbo laiką lygio. Tai rodo, kad darbas ne visą darbo laiką iš tiesų sudaro galimybes moterims suderinti vaikų priežiūrą su darbo įsipareigojimais. Tyrimai taip pat rodo, kad neretai dirbti ne visą darbo laiką renkasi ir jaunimas (tiek vyrai, tiek moterys), tokiu būdu siekdami užsidirbti papildomų pajamų studijų metu. Pabaigę studijas, vis dėlto daugelis jų renkasi darbą visą darbo laiką. Vyresnio amžiaus asmenys taip pat gali rinktis darbą ne visą darbo laiką dėl sveikatos problemų ar siekdami laipsniško išėjimo į pensiją.

Europos fondas gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti (2011) išskiria šiuos užimtumui ne visą darbo laiką įtakos turinčius veiksnius [16]:

- Kokybiškų vaiko priežiūros paslaugų prieinamumas. Tyrimai rodo, kad tinkamos kokybės ir už prieinamą kainą teikiamos vaikų priežiūros paslaugos skatina tėvus dirbti visą darbo dieną. Tuo tarpu, esant brangioms vaikų priežiūros paslaugoms, vienas iš tėvų paprastai turi sumažinti dirbamų valandų skaičių, kad galėtų pasirūpinti vaiku (-ais).

- Darbo valandų kultūrų skirtumai. Skirtingų šalių visuomenės turi skirtingus požiūrius į darbo laiką. 2008 m. darbo jėgos tyrimų duomenimis, visą darbo laiką dirbančio darbuotojo vidutinis darbo valandų skaičius per savaitę svyruoja nuo 39 iki 44 val. Vienose šalyse (pvz., Jungtinėje Karalystėje ar naujosiose ES šalyse narėse) yra priimtina dirbti ilgas darbo valandas, tuo tarpu kitose (Prancūzijoje, Švedijoje, Olandijoje ir kt.) įprastas darbo laikas yra trumpesnis nei vidutiniškai ES.

- Žemo lygio ne viso darbo laiko darbo vietų kokybė. Atlikti tyrimai rodo, kad daugelyje darbo rinkų yra sukuriama mažiau aukštesnės kokybės laisvų darbo vietų darbu ne visą darbo laiką lyginant su darbu, kai dirbama visą darbo laiką.

- Teisinio reglamentavimo skirtumai. Skirtingose šalyse sukurti skirtingi teisiniai pagrindai, reglamentuojantys darbo ne visą darbo laiką politiką. Kai kurios įmonės sutrumpina darbuotojų darbo laiką, kad patenkintų savo poreikius (t. y. prisitaikytų prie sumažėjusios visuminės paklausos), kitos – siekdamos prisitaikyti prie darbuotojų poreikių. Dar kitos įmonės ne viso darbo laiko režimą taiko dėl abiejų minėtų priežasčių.

Taip pat reikia pažymėti, jog darbas sutrumpintą darbo laiką dažnai priklauso ir nuo asmens lygmens priežasčių: amžiaus, sveikatos būklės, lyties, išsilavinimo, šeiminių padėties, įsipareigojimų šeimoje ir pan.

Darbo ne visą darbo laiką pranašumai ir trūkumai

Remiantis mokslinės literatūros šaltinių analize, darbas ne visą darbo laiką turi teigiamos įtakos tiek šalies gyventojų gyvenimo kokybei, tiek ir visai šalies ekonomikai. Užimtumas ne visą darbo laiką suteikia darbuotojams daugiau lankstumo, leidžia planuoti ir paskirstyti darbo jėgos paklausą, atsižvelgiant į gamybos reikalavimus. Taip pat lankstūs darbo organizavimo modeliai sudaro galimybes darbuotojams geriau kontroliuoti laiką, derinti šeimos išpareigojimus ir karjerą, mažina stresą darbe, didina pasitenkinimą darbu [5, 8].

1 lentelė. Teigiami ir neigiami darbo ne visą darbo laiką aspektai

| | Darbdaviui | Darbuotojui | Valstybei |
|-------------------|---|--|---|
| Teigiami aspektai | <ul style="list-style-type: none"> • sudaro galimybes darbdaviams pakoreguoti darbo valandas ir taip prisitaikyti prie verslo ciklo sąlygų • produkcijos ir darbo kaštų reguliavimas (pritaikymas) sudaro galimybes išsaugoti veiklos produktyvumą • sudaro galimybes atsižvelgti į darbuotojų poreikius | <ul style="list-style-type: none"> • sudaro galimybes geriau suderinti darbo ir šeimos išpareigojimus • palengvina laipsnišką įėjimą į darbo rinką ar išėjimą iš jos viso gyvenimo ciklo metu • gali padidinti pasitenkinimą darbu ir gyvenimu | <ul style="list-style-type: none"> • didina šalies gyventojų dalyvavimą darbo rinkoje (ypač moterų) |
| Neigiami aspektai | <ul style="list-style-type: none"> • dėl fiksuotų kaštų (samdymo, mokymo ir pan.) darbas ne visą darbo dieną gali lemti didesnius darbo kaštus | <ul style="list-style-type: none"> • darbo užmokestis paprastai yra žemesnis nei dirbančiųjų visą darbo laiką • mažesnės išmokos • mažesnės karjeros galimybės • perėjimas nuo darbo visą darbo laiką prie darbo ne visą darbo laiką gali būti sudėtingas • gali mažinti pasitenkinimą darbu • prastesnė darbo vietos kokybė | <ul style="list-style-type: none"> • neefektyvus išteklių bei investicijų į žmogiškąjį kapitalą panaudojimas (turint omenyje, kad darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, išsilavinimo lygis paprastai aukštas) |

Šaltinis: [16]

Vis dėlto darbas ne visą darbo dieną gali turėti ir neigiamos įtakos darbuotojams. Nemažai studijų parodė, kad dirbantieji ne visą darbo laiką dažniau dirba paprastesnę ir mažiau mokamą darbą lyginant su visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais [16,17]. Atlikus tyrimą Jungtinėje Karalystėje nustatyta, kad apytiksliai pusės (51 proc.) ne visą darbo laiką dirbančių vyrų ir moterų nuomone, darbo metu jie neišnaudoja viso savo potencialo. Be to, dirbantieji ne visą darbo laiką rečiau dalyvauja mokymuose ir tobulinimo kursuose, jiems sudaromos mažesnės karjeros galimybės lyginant su visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais. Tyrimai rodo, kad netgi darbuotojai, dirbantys pagal terminuotas darbo sutartis, turi didesnes galimybes būti paaukštinti darbe tuo atveju, jeigu dirba visą darbo laiką. Tiesa, šis teiginys dažniau pasitvirtina kalbant apie moteris nei apie vyrus [16]. Detaliau teigiami ir neigiami darbo ne visą darbo laiką aspektai nagrinėjami 1 lentelėje.

Taip pat reikia pažymėti, kad senųjų ES šalių narių mokslininkų darbuose nepakankamai atskleista žemo VDU šalyje įtaka darbo ne visą darbo laiką paplitimui. ES-15 vidutiniškai minimali mėnesinė alga yra apie 2–3 kartus didesnė nei realus minimalus gyvenimo lygis. Atitinkamai didesnės yra ir šeimų (4 asmenų) disponuojamos pajamos. Pvz., 2011 m. Lietuvoje jos sudarė 18,4 tūkst. eurų, o Airijoje 41 tūkst., Italijoje beveik 49 tūkst., o D. Britanijoje 56,5 tūkst. Kiek mažesnės disponuojamos pajamos buvo Portugalijoje bei Graikijoje (sudarė apytiksliai 33 tūkst. eurų keturių asmenų šeimai).

Dėl minėtų ir kitų priežasčių mažesnio darbo užmokesčio šalyse darbas ne visą darbo laiką nėra itin patrauklus darbuotojams. Pvz., 2008 m. Šiaulių apskrityje atlikta gyventojų apklausa parodė, kad darbas ne visą darbo laiką yra vertinamas kaip patraukli darbo organizavimo forma, tačiau ji daugiau priimtina darbo neturintiems nei dirbantiems asmenims [18]. Panašiai galima traktuoti ir Europos fondo atlikto ES šalių darbo ne visą darbo laiką tyrimo rezultatus, kurie parodė, kad, nors nuolat auga vyrų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalis, tačiau vyrai sutrumpintą darbo laiką dažniausiai dirba tik karjeros pradžioje iki 30–35 metų amžiaus [17].

Vertindami darbo ne visą darbo laiką perspektyvas, turime analizuoti 3 pagrindines problemas:

- darbo išteklių panaudojimo atitikties ūkio poreikiams;
- gyventojų socialinio (pajamų) saugumo užtikrinimo didėjančio užimtumo lankstumo sąlygomis;
- darbo ir privataus gyvenimo balanso užtikrinimo.

Nepakankamai efektyviai panaudojant darbo išteklius bei darbo laiką, auga gamybos kaštai, mažėja įmonės (šalies) konkurencingumas bei investicinis patrauklumas. Iš kitos pusės, didėjantis užimtumo lankstumas, kai pajamos mažesnės, gali neigiamai veikti gyventojų socialinį saugumą bei jų gyvenimo lygį, kas ilgalaikėje perspektyvoje turės neigiamą įtaką ekonomikai, nes mažins darbo motyvaciją, norą tobulinti žmogiškąjį kapitalą, vartotojišką šios darbuotojų grupės paklausą ir didins personalo kaitą.

Nuo XX a. pabaigos vis labiau neigiamą įtaką darbo išteklių panaudojimui turi netinkamas darbo ir privataus gyvenimo balansas. Neigiamos pasekmės pasireiškia ir socialinėje, ir ekonomikos srityse. Tyrimų duomenimis, netinkamas balansas lemia didesnę darbuotojų stresą, įtampą šeimos gyvenime. Dėl to didėja susirgimų, skyrybų, kas atitinkamai atsiliepia darbo našumui, norui pakeisti darbą ir pan. [6, 8].

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad darbas ne visą darbo laiką yra efektyvi priemonė, leidžianti pasiekti darbo ir privataus gyvenimo balansą, tačiau su sąlyga, kad jis užtikrins pakankamas pajamas ir neblogins kitų individo profesinės veiklos sąlygų: kvalifikacijos kėlimo, karjeros galimybių ir kt.

Darbo ne visą darbo laiką reglamentavimas Lietuvoje

Darbą ne visą darbo laiką Lietuvoje reglamentuoja Darbo kodekso (DK) 146 straipsnis (Žin., 2002, Nr. 6-228). Remiantis 2003 m. sausio 1 d. Lietuvoje įsigaliojusio DK minėtu straipsniu, ne visas darbo dienos arba darbo savaitės darbo laikas Lietuvoje yra nustatomas: 1) darbuotojo ir darbdavio susitarimu; 2) darbuotojo reikalavimu dėl jo sveikatos būklės pagal sveikatos įstaigos išvadą; 3) pareikalavus nėščiai moteriai, neseniai pagimdžiusiai moteriai, krūtimi maitinančiai moteriai, darbuotojui, auginančiam vaiką iki trejų metų, bei darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų arba neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų; 4) darbuotojo iki aštuoniolikos metų reikalavimu; 5) neįgaliojo reikalavimu pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduotą išvadą; 6) darbuotojo, slaugančio sergantį šeimos narį, reikalavimu pagal sveikatos įstaigos išvadą. Svarbu pažymėti tai, kad darbdaviui teisės aktais nėra sudaryta galimybė vienašališkai sutrumpinti dienos ar savaitės darbo laiką, tuo tarpu darbuotojui atskirais atvejais tokia teisė yra sudaroma.

Remiantis DK, jeigu kitaip nenustatyta sveikatos priežiūros įstaigos išvadoje, susitarus ne visas darbo laikas gali būti nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Ne viso darbo laiko darbo diena gali būti suskaidoma dalimis. Kitas su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka susijusias sąlygas nustato šalies Vyriausybė. Vyriausybės nustatytos sąlygos gali būti netaikomos, kai dėl to susitariama kolektyvinėje sutartyje. Remiantis DK, darbas ne viso darbo laiko sąlygomis dirbantiems darbuotojams nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių, palyginti su darbuotojais, kurie dirba tokį patį ar lygiavertį darbą viso darbo laiko sąlygomis, atsižvelgiant į darbo stažą, kvalifikaciją ir kitas aplinkybes. Darbas apmokamas proporcingai dirbtam laikui arba atliktam darbui.

Taip pat verta pažymėti, kad 2007 m. darbo ne visą darbo laiką reglamentavimas buvo liberalizuotas, panaikinant nuostatas, kad sutrumpinta darbo diena neturi būti trumpesnė nei pusė įstatymais numatytos darbo dienos, o sutrumpinta darbo savaitė – ne trumpesnė nei trys darbo dienos (Žin., 2007, Nr. 128-5219).

Darbui ne visą darbo laiką Lietuvoje taikoma Europos Bendrijos (EB) darbo ne visą darbo dieną direktyva (97/81/EB), kurios tikslas – sumažinti ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų diskriminaciją, gerinti darbo ne visą darbo dieną kokybę, sudaryti sąlygas savanoriškai dirbti ne visą darbo dieną ir padėti lanksčiai organizuoti darbo laiką, atsižvelgiant į darbdavių bei darbuotojų poreikius. Minėta direktyva buvo perkelta į Lietuvos

teisės aktus 2002 m. birželio 24 d. priėmus naują Darbo kodeksą, jis įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 d., bei jo papildymo ir pakeitimo įstatymus. Taip pat įgyvendinant darbo laiko politiką Lietuvoje yra svarbios ir kitos EB direktyvos – tai EB darbo laiko direktyva (93/104/EB), nustatanti darbo valandų taisykles, bei EB vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio direktyva (75/117/EEB), draudžianti bet kokios rūšies darbuotojų diskriminaciją dėl lyties.

Darbo ne visą darbo laiką paplitimas Lietuvoje ir kitose ES šalyse

Kaip rodo Eurostato duomenys, dirbantieji ne visą darbo laiką Lietuvoje sudaro nedidelę visų dirbančiųjų dalį. 2012 m. Lietuvoje ne visą darbo laiką dirbo 110 tūkst. šalies gyventojų arba 8,8 proc. visų darbuotojų (žr. 2 ir 3 lenteles). Darbuotojų, dirbančių visą ir ne visą darbo laiką, skaičius itin sumažėjo 2008 m. prasidėjus ekonomikos nuosmukiui šalyje. Tokią situaciją galėjo lemti tai, kad darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, galėjo būti atleisti pirmiausia. Per 2000–2012 m. laikotarpį ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičius Lietuvoje sumažėjo nuo 123,5 tūkst. iki 110 tūkst. asmenų. Verta pažymėti ir tai, kad dirbančiųjų ne visą darbo laiką dalis Lietuvoje dar labiau sumažėtų, jeigu pateikiant statistiką nebūtų įskaičiuojami asmenys, dirbantys ne visą darbo laiką ne pagrindinėje darbovietėje.

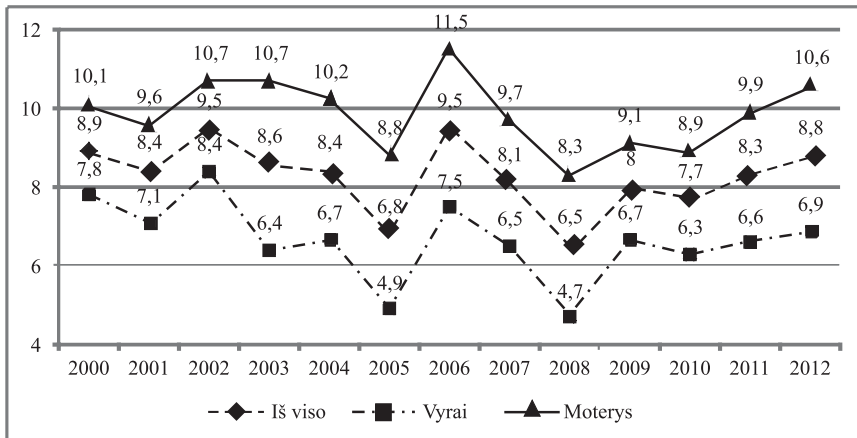
2 lentelė. Darbuotojų, dirbančių visą ir ne visą darbo laiką, skaičiaus dinamika 2000–2012 m. Lietuvoje (15–64 metų amžiaus grupėje) (tūkst.)

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Dirbantieji ne visą darbo laiką | 123,5 | 112,8 | 133,1 | 123,7 | 118,9 | 99,2 | 140 | 122,2 | 96,4 | 110,5 | 101,3 | 101,9 | 110,0 |
| Dirbantieji visą darbo laiką | 1258,2 | 1230,3 | 1262,3 | 1318,9 | 1297,3 | 1354,7 | 1336 | 1383,6 | 1393,8 | 1277,1 | 1218,3 | 1126,1 | 1137,1 |

Šaltinis: Eurostat

Kaip jau minėta, 2003 m. LR DK buvo įtvirtintos EB direktyvos 97/81/EB, reglamentuojančios darbą ne visą darbo laiką, nuostatos Lietuvoje. Nors nebuvo atlikta specialių tyrimų, nagrinėjančių šios direktyvos įtaką darbo ne visą darbo laiką paplitimo tendencijoms šalyje, galima teigti, kad direktyvos nuostatų įtvirtinimas neturėjo žymios įtakos darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, skaičiui Lietuvoje.

Kaip rodo Eurostato duomenys, kiek dažniau Lietuvoje ne visą darbo laiką dirba moterys nei vyrai – 2012 m. jų dalis šalyje atitinkamai sudarė 10,6 proc. ir 6,9 proc. (žr. 1 pav.). Įdomu, kad 2012 m. vyrų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalis Lietuvoje buvo tik nežymiai mažesnė už EU-27 vidurkį (8,4 proc.), tuo tarpu moterų – apytiksliai 3 kartus mažesnė nei EU-27 vidurkis (32,1 proc.).



1 pav. Dirbančiųjų ne visą darbo laiką dalis nuo bendro užimtųjų skaičiaus Lietuvoje 2000–2012 metais (15–64 metų amžiaus grupėje) (%)

Šaltinis: Eurostat

Nagrinėjant ne visą darbo laiką dirbančių asmenų pasiskirstymą pagal amžiaus grupes matyti, kad didžiąją dalį visų pagal minėtą užimtumo formą dirbančių asmenų sudarė 25–49 metų amžiaus asmenys (60,4 proc.). 15–24 metų amžiaus ir 50–64 metų amžiaus asmenys atitinkamai sudarė 12,5 proc. ir 35,8 proc. Taigi, kaip matyti, Lietuvoje nei jaunimas, nei vyresnio amžiaus asmenys nėra pagrindinės grupės, besinaudojančios ne viso darbo laiko užimtumo forma.

3 lentelė. Dirbančiųjų ne visą darbo laiką dalis nuo bendro užimtųjų skaičiaus kai kuriose ES šalyse 2003–2012 metais (15–64 metų amžiaus grupėje) (%)

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ES-27 | 16,1 | 16,7 | 17,3 | 17,5 | 17,6 | 17,6 | 18,1 | 18,6 | 18,8 | 19,2 |
| Nyderlandai | 44,6 | 45,2 | 45,7 | 45,8 | 46,3 | 46,8 | 47,7 | 48,3 | 48,5 | 49,2 |
| Jungtinė Karalystė | 25,0 | 25,1 | 24,2 | 24,3 | 24,2 | 24,2 | 25,0 | 25,7 | 25,5 | 25,9 |
| Bulgarija | 2,1 | 2,7 | 1,9 | 1,8 | 1,5 | 2,0 | 2,1 | 2,2 | 2,2 | 2,2 |
| Slovakija | 2,2 | 2,5 | 2,4 | 2,7 | 2,5 | 2,5 | 3,4 | 3,8 | 3,9 | 4,0 |
| Latvija | 9,4 | 9,8 | 7,6 | 5,8 | 5,6 | 5,5 | 8,4 | 9,3 | 8,8 | 8,9 |
| Estija | 6,7 | 6,9 | 6,6 | 6,7 | 7,2 | 6,4 | 9,4 | 9,8 | 9,3 | 9,2 |
| Lenkija | 9,3 | 9,6 | 9,8 | 8,9 | 8,5 | 7,7 | 7,7 | 7,6 | 7,3 | 7,2 |
| Lietuva | 8,6 | 8,4 | 6,8 | 9,5 | 8,1 | 6,5 | 8,0 | 7,7 | 8,3 | 8,8 |

Šaltinis: Eurostat

Nagrinėjant Lietuvos situaciją ES šalių kontekste matyti, kad Lietuva patenka tarp šalių, kuriose darbas ne visą darbo laiką nėra plačiai paplitęs. 2012 m. mažiausia dirbančiųjų ne visą darbo laiką dalis lyginant su bendruoju užimtųjų skaičiumi buvo Bulgarijoje ir Slovakijoje (atitinkamai sudarė 2,2 proc. ir 4,0 proc.), didžiausia – Nyderlanduose ir Jungtinėje Karalystėje (49,2 proc. ir 25,9 proc.) (žr. 3 lentelę). Baltijos šalyse bei Lenkijoje dirbančiųjų ne visą darbo laiką dalis buvo panaši ir nagrinėjamoju laikotarpiu svyravo apie 7–9 proc. 2012 m. ES-27 dirbančiųjų ne visą darbo laiką rodiklis sudarė 19,2 proc.

Žemą darbo ne visą darbo laiką lygį Lietuvoje ir kitose postkomunistinėse šalyse daugiausiai lėmė žemas vidutinis darbo užmokestis šalyje bei šiose šalyse susiklosčiusios darbo tradicijos, kai, vyraujant planinei ekonomikai, visi sprendimai buvo priimami centralizuotai ir nebuvo daug vietos lankstumui nacionaliniuose darbo santykiuose. Be to, vienas iš pagrindinių buvusios užimtumo politikos ir visos visuomenės tikslų buvo visiškas užimtumas. Tai turėjo įtakos didesniai darbuotojų, dirbančių visą darbo laiką, skaičiui minėtose šalyse [1]. Lietuvos statistikos departamento (LSD) duomenimis, 2012 m. IV ketv. ne visą darbo laiką dirbusių darbuotojų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje sudarė 797,4 Lt ir buvo beveik 3 kartus mažesnis nei visą darbo laiką dirbusių darbuotojų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis (2232,0 Lt). Sutrumpinto darbo laiko nepatrauklumą Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje ir Airijoje rodo ir tai, jog apie 20 proc. dirbančiųjų ne visą darbo laiką šiose šalyse pažymėjo, jog pageidautų dirbti ilgesnį darbo laiką [17].

Iš dalies mažą ne visą darbo laiką dirbančių asmenų skaičių Lietuvoje lemia ir tai, kad darbdaviai nėra itin suinteresuoti priimti darbuotojus ne visam darbo laikui dėl nepakanamų žinių, susijusių su ne viso darbo laiko užimtumo organizavimu ir valdymu. Dažnai darbdaviui neapsimoka samdyti kelis darbuotojus, dirbančius ne visą darbo laiką, jiems įrengti darbo vietas, sudaryti darbo grafikus ir pan. Kur kas paprasčiau yra įdarbinti vieną darbuotoją [3]. Iš kitos pusės, neretai darbu ne visą darbo laiką darbdaviai pasinaudoja kaip darbo kaštų mažinimo priemone. Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, vieni dažniausių darbo įstatymų Lietuvoje pažeidimų – yra darbo laiko apskaitos pažeidimai. Neretai tai susiję ne tik su viršvalandinio darbo apskaitos vengimu, bet ir paslėptomis valandomis, kai žymima, kad darbuotojai dirba mažiau valandų (sutariama dėl ne viso darbo laiko), tačiau praktiškai darbo diena ar savaitė yra ilgesnė ir neretai trunka net ilgiau nei leidžia įstatymai. Darbuotojai nesiskundžia dėl tokių darbo laiko pažeidimų, nes dėl didelio nedarbo neturi alternatyvių darbo pasiūlymų, gauna dalį darbo užmokesčio „vokelyje“ ir išsaugo teisę į piniginę socialinę paramą bei savivaldybės mokamas šildymo ir kitas kompensacijas. Tokia praktika plačiau paplitusi statybos ir mažmeninės prekybos sektoriuose [1, 2, 3, 12].

Tokias tendencijas patvirtina ir statistiniai duomenys, rodantys, kad gana didelė dalis darbuotojų Lietuvoje ne visą darbo laiką dirba ne savo noru. 2012 m. tokių darbuotojų dalis bendrame ne visą darbo laiką dirbančiųjų skaičiuje Lietuvoje sudarė 33,5 proc. (ES-27 – 27,7 proc.) (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Ne savo noru ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų dalis nuo bendro ne visą darbo laiką dirbančiųjų skaičiaus Lietuvoje 2000–2012 metais (15–64 metų amžiaus grupėje) (%)

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Iš viso | 50,6 | 64,0 | 59,0 | 59,1 | 53,4 | 49,4 | 35,9 | 27,5 | 22,6 | 31,6 | 39,2 | 37,4 | 33,5 |
| Vyrai | 47,5 | 67,3 | 66,0 | 61,6 | 53,1 | 50,2 | 41,7 | 28,4 | 20,4 | 32,5 | 38,1 | 40,8 | 32,7 |
| Moterys | 52,9 | 61,6 | 53,6 | 57,8 | 53,6 | 48,9 | 32,1 | 26,8 | 23,9 | 30,9 | 40,0 | 35,2 | 33,9 |

Šaltinis: Eurostat

Ne savo noru ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų vyrų ir moterų dalis buvo panaši ir atitinkamai sudarė 32,7 proc. ir 33,9 proc. Svarbu pažymėti ir tai, kad nuo 2001 m. nuosekliai mažėjęs šis rodiklis Lietuvoje 2009 m. vėl gerokai išaugo. Tokias tendencijas labiausiai lėmė sumažėję darbo mastai ir sumenkęs darbuotojų poreikis ekonomikos nuosmukio laikotarpiu. Panašios tendencijos formavosi ir kitose ES šalyse. Ekonominės krizės sąlygomis 2009 m. ne savo noru sutrumpintą darbo laiką dirbo: Bulgarijoje – 52,7 proc., Rumunijoje – 51,3 proc., Graikijoje – 49,8 proc., Italijoje – 46,6 proc., Latvijoje – 46,1 proc., Ispanijoje – 43,6 proc. dirbančiųjų. 2012 m. tokių darbuotojų dalis padidėjo Bulgarijoje iki 66,5 proc., Graikijoje iki 63 proc., Ispanijoje iki 60,9 proc., Italijoje iki 58,8 proc., o Latvijoje iki 43,5 proc. 2012 m. mažiausiai ne savo noru dirbo sutrumpintą darbo laiką Šveicarijoje (7,6 proc.), Slovėnijoje (8,6 proc.), Olandijoje (9,1 proc.) bei Austrijoje ir Belgijoje (apie 10 proc.). Tačiau svarbu atkreipti dėmesį į tai, jog analizė parodė, kad priverstinis darbas ne visą darbo laiką visiškai nekoreliuoja su vidutinėmis šeimų pajamomis šalyje. Pvz., Bulgarijoje ar Rumunijoje jos yra 3 kartus mažesnės nei Ispanijoje ar Italijoje, nors ne savo noru dirbančiųjų sutrumpintą darbo laiką procentas yra panašus (viršija 60 proc.).

Kaip jau minėta, vienas iš darbo ne visą darbo laiką darbuotojams taikymo tikslų – siekis derinti šeimos įsipareigojimus ir karjerą. Reikia pažymėti, kad Lietuvos atveju darbo ne visą darbo laiką panaudojimas iš esmės neturi jokių sąsajų su šeimos ir karjeros derinimu. 2010 m. LSD atliko tyrimą, kuriuo buvo siekiama išsiaiškinti darbuotojų karjeros ir šeimos derinimo galimybes. Užimtų gyventojų, auginančių vaiką (-us) iki 8 metų, buvo klausama, ar jie turi galimybę dirbti sutrumpintas darbo valandas, kad galėtų juos prižiūrėti. Tyrimo rezultatai parodė, kad tokią galimybę turėjo tik kas penkta moteris (20,5 proc.) ir kas aštuntas vyras (13,1 proc.). Ne viso darbo laiko užimtumui tenka mažas vaidmuo ir siekiant padidinti pažeidžiamų asmenų integraciją į darbo rinką. Tokią situaciją, visų pirma, lemia žemas darbo užmokestis šalyje. Be to, neretai darbdaviai vengia įdarbinti specifinėms grupėms priklausančius darbuotojus, kadangi jų atleidimo sąlygos yra sudėtingesnės (ilgesnis išpėjimo laikotarpis, didesnės atleidimo išlaidos ir pan.).

Nepaisant visų ne viso darbo laiko teikiamų privalumų, priešpensinio amžiaus asmenys Lietuvoje taip pat nėra suinteresuoti dirbti ne visą darbo dieną, tokiu būdu palengvindami išėjimą iš darbo rinkos. Visų pirma, todėl, kad mažas darbo užmokestis turi neigiamos įtakos jiems vėliau mokamos pensijos dydžiui (vidutinis senatvės pensijos dydis

2013 m. kovo mėn. Lietuvoje buvo 819 Lt). Be to, nors DK 146 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų apskaičiuojant darbo stažą, tačiau pagal Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymol 6 straipsnį, socialinio draudimo stažas Lietuvoje nustatomas ne tik pagal draudimo įmokų mokėjimo laikotarpį, bet ir pagal įmokų dydį. Pagal minėtą įstatymą vieno mėnesio socialinio draudimo stažas prilyginamas įmokoms, sumokėtoms nuo minimalios mėnesinės algos (MMA2) dydžio sumos. Taigi, tais atvejais, kai įmokos sumokėtos nuo mažesnės nei MMA sumos, socialinio draudimo stažas laikomas proporcingai mažesniu [15].

Reikėtų pažymėti ir tai, kad ne viso darbo laiko organizavimas neturėjo didelės įtakos ir moterų užimtumui Lietuvoje. Tam, be anksčiau minėtų priežasčių, įtakos turėjo ir iki 2011 m. Lietuvoje galiojusi vaiko priežiūros atostogų tvarka. Pagal minėtą tvarką iki vaikai sukaks dveji metai vienam iš tėvų pirmaisiais vaiko priežiūros metais buvo mokama 100 proc. kompensuojamojo užmokesčio siekianti pašalpa, antraisiais vaiko priežiūros metais – 70 proc. pašalpa. Vaiko priežiūros atostogų išėjusiai motinai/tėvui įsidarbinus ir pradėjus gauti pajamų, pašalpa buvo atitinkamai mažinama (mokamas tik pašalpos ir asmens atitinkamą mėnesį turėtų draudžiamųjų pajamų skirtumas). Tai neskatino vaiko priežiūros atostogų išėjusių tėvų dirbti, jiems pritaikant lanksčias užimtumo formas. Nuo 2011 m. liepos 1 d. šalyje įsigaliojo Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimo įstatymas (Žin., 2010, Nr. 86-4533), kuriuo buvo sumažintas mokamos pašalpos dydis, tačiau sudarytos palankesnės sąlygos dirbti norintiems tėvams.

Darbo ne visą darbo laiką sąsajos su skirtingais socialiniais ekonominiais rodikliais Lietuvoje ir ES šalyse

Siekiant detaliau panagrinėti tarpusavio ryšius tarp ne visą darbo laiką dirbančių gyventojų skaičiaus ir skirtingų socialinių ekonominių rodiklių Lietuvoje ir ES šalyse, buvo atlikta koreliacinė analizė, apskaičiuojant Pirsono koreliacijos koeficientą, leidžiantį įvertinti dviejų kintamųjų tarpusavio ryšius. Priklausomybei įvertinti buvo pasirinkti šie socialiniai ekonominiai rodikliai Lietuvoje ir ES-27:

- bendras užimtųjų skaičius;
- BVP, tenkantis vienam gyventojui, išreikštas perkamosios galios standartu (PGS);
- gimstamumo suminis rodiklis;
- bendras apmokestinimo lygis³;
- metinis neto darbo užmokestis, išreikštas PGS⁴;
- mažas pajamas gaunančių asmenų apmokestinimo lygis.

Statistinė analizė parodė, kad pagal Pirsono koreliacijos koeficientą, ne visą darbo dieną dirbančiųjų skaičius Lietuvoje statistiškai reikšmingai (esant 0,05 reikšmingumo

¹ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. Žin., 1991, Nr. 17-447.

² 2013 m. balandžio mėn. MMA dydis neatskaičius mokesčių Lietuvoje buvo 1000 Lt.

³ Apskaičiuotas 4 asmenų namų ūkiui (2 tėvai ir 2 vaikai), kai abu situoktiniai dirba.

⁴ Apskaičiuotos pajamos, tenkančios 4 asmenų namų ūkiui (2 tėvai ir 2 vaikai).

lygmeniui) nekoreliuoja nei su vienu pasirinktu faktoriniu kintamuoju, nes p reikšmė yra didesnė už 0,05.

Šiek tiek skirtingi rezultatai gauti, nagrinėjant sąryšį tarp ne visą darbo laiką dirbančių gyventojų skaičiaus ir minėtų rodiklių ES-27 (jų vidurkių). Pagal Pirsono koreliacijos koeficientą, ne visą darbo dieną dirbančiųjų skaičius ES-27 lygmeniu statistiškai reikšmingai (esant 0,05 reikšmingumo lygmeniui) koreliuoja su BVP vienam gyventojui, išreikštu PGS ($R = 0,964$), ir su bendru užimtųjų skaičiumi ES-27 ($R = 0,928$). Tai reiškia, kad, didėjant BVP vienam gyventojui arba bendram užimtųjų skaičiui, didėja ir ne visą darbo laiką dirbančių gyventojų skaičius, ir atvirkščiai.

Galima daryti prielaidą, kad viena pagrindinių tokios situacijos priežasčių yra mažas darbo ne visą darbo laiką ekonominis patrauklumas Lietuvoje. Taip pat skirtumą iš dalies galima paaiškinti tuo, kad Lietuvoje nemaža dalis asmenų, dirbančių ne visą darbo laiką, dirba ne pagrindinėje darbovietėje, todėl bendras užimtumo didėjimas nebūtinai padidina ir dirbančių ne visą darbo laiką asmenų skaičių, kaip kad ES-27 šalių atveju. Siekiant nustatyti tikslesnes minėtų skirtumų priežastis, tikslinga atlikti detalesnę darbo ne visą darbo laiką sąsajų su skirtingais socialiniais ekonominiais rodikliais Lietuvoje ir ES šalyse tyrimą.

Išvados

1. Siekiant efektyviau subalansuoti gamybos ir darbo išteklių poreikius, jau devintame XX a. dešimtmetyje aktyviai pradėtos taikyti įvairios lankstaus užimtumo formos, iš kurių labiausiai paplitusi yra darbas ne visą darbo laiką. Tačiau ši užimtumo forma skirtingose ES šalyse yra paplitusi nevienodai, tarp šalių egzistuoja dideli skirtumai.

2. Literatūros šaltinių analizė parodė, kad darbo ne visą darbo laiką paplitimui šalyje didžiausios įtakos turi šie darbo rinkos instituciniai veiksniai: darbo ne visą darbo laiką reglamentavimas (nustatytas įstatymais ar grindžiamas kolektyviniais susitarimais), skirtingų socialinių išmokų mokėjimo tvarka ir socialinės garantijos, mokesčių sistema, susiklosčiusios darbo rinkos tradicijos šalyje ir mažas vidutinis darbo užmokestis (lyginant su minimaliu gyvenimo lygiu). Neretai prie darbui ne visą darbo laiką įtakos turinčių veiksnių priskiriamas nepakankamas kokybiškų vaiko priežiūros paslaugų prieinamumas, darbo valandų organizavimo ir panaudojimo kultūrų skirtumai bei žemesnio lygio ne viso darbo laiko darbo vietų kokybė. Taip pat darbas ne visą darbo laiką dažnai priklauso ir nuo asmeninio lygio priežasčių: amžiaus, sveikatos būklės, lyties, išsilavinimo, šeiminės padėties ir įsipareigojimų šeimoje.

3. Darbas ne visą darbo laiką turi teigiamos įtakos tiek šalies gyventojų gyvenimo kokybei, tiek ir visai šalies ekonomikai – suteikia darbuotojams daugiau lankstumo, leidžia planuoti ir lanksčiau paskirstyti darbo jėgos paklausą, atsižvelgiant į gamybos poreikius. Lankstūs darbo organizavimo modeliai sudaro galimybes darbuotojams geriau kontroliuoti laiką, derinti šeimos įsipareigojimus ir karjerą, mažina stresą darbe, didina pasitenkinimą darbu. Tačiau darbas ne visą darbo dieną gali turėti ir neigiamo poveikio darbuotojams,

jie dažniau dirba paprastesnę ir mažiau mokamą darbą lyginant su visą darbo laiką dirbančiais darbuotojais, rečiau dalyvauja mokymuose ir kvalifikacijos tobulinimo kursuose, jiems sudaromos mažesnės karjeros galimybės.

4. Eurostato duomenimis, dirbantieji ne visą darbo laiką Lietuvoje sudaro nedidelę visų dirbančiųjų dalį (2012 m. – 8,8 proc.) lyginant su kitomis ES šalimis (ES-27 – 19,2 proc.). Tokią situaciją daugiausiai lemia žemas vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje bei susiklosčiusios darbo tradicijos šalyje. Kitose ES šalyse dirbančiųjų ne visą darbo laiką dalis lyginant su bendruoju užimtųjų skaičiumi tuo pačiu laikotarpiu svyravo nuo 2,2 proc. Bulgarijoje iki 49,2 proc. Nyderlanduose. Vidutiniškai ES šalyse moterys keturis kartus dažiau dirba ne visą darbo laiką nei vyrai (2012 m. duomenimis, atitinkamai 32,1 proc. ir 8,4 proc.). Duomenų analizė taip pat parodė, kad gana didelė dalis darbuotojų tiek Lietuvoje, tiek ir kitose ES šalyse ne visą darbo laiką dirba ne savo noru. Lietuvoje tokių darbuotojų dalis 2012 m. sudarė 33,5 proc., ES-27 – 27,7 proc.

5. Vertinant darbą ne visą darbo laiką Lietuvoje, reikia pažymėti, kad jis iš esmės neturi didesnės įtakos darbuotojų galimybėms derinti šeimos ir profesinės karjeros įsipareigojimus. Be to, tokia užimtumo forma neturi didesnės įtakos ir moterų, jaunimo bei priešpensinio amžiaus asmenų užimtumui.

6. ES šalyse užfiksuota dėsninga priklausomybė tarp dirbančių ne visą darbo laiką asmenų skaičiaus ir bendro užimtųjų gyventojų skaičiaus bei BVP, tenkančio vienam gyventojui, rodiklių. Lietuvoje dirbančiųjų ne visą darbo laiką rodiklis statistiškai reikšmingai nekoreliuoja nei su vienu iš pasirinktų socialinių ekonominių rodiklių. Kaip pagrindinę to priežastį galima įvardinti darbo ne visą darbo laiką ekonominį nepatrauklumą, kurį lemia žemas vidutinis darbo užmokestis šalyje.

Literatūra

1. Bagdanskis, T., Usonis, J. Problems of introduction of flexibility into Lithuanian labour law. *Jurisprudence*, 2011, 18(2), 595–612.
2. Blaziene, I. Incentives for indefinite employment. Statements and Comments. Peer Review Paper. Vilnius: Institute of Labour and Social Research, 2006. http://www.mutual-learning-employment.net/uploads/ModuleXtender/PeerReviews/68/Lithuania%20ES_06.pdf [2013-05-02].
3. Blaziene, I. Lithuania: Flexible forms of work: ‚very atypical‘ contractual arrangements. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
4. Blaziene, I. Working time in the European Union: Lithuania. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009. <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0803046s/lt0803049q.htm> [2013-04-05].
5. Blaziene, I., Gruzevskis, B. *Anticipating and managing restructuring: Lithuania*. National background paper. Turin: ILO International Training Centre, 2009, 77 p.
6. Borkowska, S. 2005. Praca a zycie pozazawodowe. Kn. Przyszlosc pracy w XXI wieku. IPiSS, GUS, p. 52–71.

7. Buddelmeyer, H., Mourre, G., Ward, M. Why do Europeans work part-time? A cross-country panel analysis. No. 872 2008, 51 p. <http://www.ecb.int/pub/pdf/scpwps/ecbwp872.pdf> [2013-05-02].
8. Conran, S. The Guide to the Work-Life Balance Sector, 2001/2. www.w-lb.org.uk [2013-04-02].
9. Davulis, T., Petrylaite, D. Tackling the economic crisis: Labour law in Lithuania. Labour Regulation in the 21st Century: In Search of Flexibility and Security, 2012, p. 3–16.
10. Delson, L. When do men work part-time? In O'Reilly, J. and Fagan, C. (Eds) Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim, Routledge. London, 1998, p. 57–76.
11. Gruzevskis, B., Blaziene, I. Amendments of the Lithuanian Labour Code designed to increase labour market flexibility and to foster social dialogue. European Employment Observatory, 2009. <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/Lithuania-LabourCodeAmendments.pdf> [2013-03-01].
12. Guobaite-Kirsliene, R. The Features of legal regulation part-time work. Social Sciences Studies, 2010, 4(8), 317–338.
13. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 101-4573.
14. Jacukowicz, Z. Nowy świat pracy. Kn. Przyszłość pracy w XXI wieku. IPiSS, GUS, 2005, p. 85–98.
15. Macernyte Panomarioviene, I. Flexicurity concept and implementation possibilities in Lithuanian employment policy. Jurisprudence, 2011, 18(3), 1081–1099.
16. Part-time work in Europe. European Company Survey 2009. European Foundation for the improvement of Living and working conditions, 2011. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf> [2013-04-15].
17. Working time in the EU. Foundation Findings. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012.
18. Žičkienė S., Kovierienė A. Lankstūs darbo organizavimo modeliai: teoriniai ir praktiniai aspektai. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 2008, 12(3), 405–419.

Boguslavas Gružeuskis, Rasa Zabarauskaitė

Part-time Employment in Lithuania and Other EU Countries: Trends and Key Issues

Abstract

Economic globalization and development of information technologies have had a significant impact on the utilisation of labour resources as well as on organization of work in many countries over the past decade. To balance the needs of production and labour resources, in the ninth decade of the 20th century, many countries introduced flexible forms of employment. Part-time employment is the most widely used flexible form of employment in many countries across the world. However, there are large differences existing in EU countries in terms of development of part-time employment, which requires a particular investigation. On the other hand, apart from benefits, part-time employment entails some drawbacks. The article aims at objectively assessing key advantages and disadvantages of part-time employment as well as analysing the dynamics

of part-time employment in Lithuania and other EU countries. Key factors influencing part-time employment are analysed in the article, while putting a special focus on the regulation of part-time employment in Lithuania and the dynamics of part-time employment in some of the EU countries.

Boguslavas Gruževskis – Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų instituto direktorius, profesorius, socialinių mokslų daktaras (HP).

E. paštas: boguslavas.gruzevskis@dsti.lt

Rasa Zabarauskaitė – Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo ir socialinių tyrimų instituto vyresnioji mokslo darbuotoja, socialinių mokslų daktarė.

E. paštas: rasa.zabarauskaite@dsti.lt

Boguslavas Gruževskis, Doctor of Social Sciences (Sociology, 05S), Institute of Labour and Social Research of the Lithuanian Social Research Centre, Director, Professor.

E-mail: boguslavas.gruzevskis@dsti.lt

Rasa Zabarauskaitė, Doctor of Social Sciences (Economics, 04S), Institute of Labour and Social Research of the Lithuanian Social Research Centre, Senior Researcher.

E-mail: rasa.zabarauskaite@dsti.lt

Straipsnis įteiktas redakcijai 2013 m. liepos 18 d.; recenzuotas; parengtas spaudai 2013 m. spalio mėn.