

SAUGUMAS LANKSČIOJE DARBO RINKOJE

Dr. Julija Moskvina

Mykolo Romerio universitetas, Socialinės politikos fakultetas, Socialinės politikos katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas (8 5) 271 4715
Elektroninis paštas julija.moskvina@dsti.lt

Dr. Daiva Skučienė

Socialinių tyrimų institutas
Saltoniškių g. 58, LT-08105 Vilnius
Telefonas (8 5) 275 4921
Elektroninis paštas skuciene@ktl.mii.lt

Pateikta 2009 m. birželio 26 d.

Parengta spausdinti 2009 m. spalio 19 d.

Santrauka

Lanksčios ir saugios darbo rinkos koncepcija yra aktyviai diskutuojama visose Europos šalyse. Lietuvoje pastaruoju metu svarstoma lanksčios ir saugios darbo rinkos galimybės bei veiksmi, kurie sudarytų sąlygas šią politiką įgyvendinti.

Straipsnio tikslas – išnagrinėti lanksčios darbo rinkos esamas saugumo galimybes atsižvelgiant į konkrečias socialines išmokas. Straipsnyje pateikiami Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2008 m. užsakomojo taikomojo tyrimo „Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra formuojant integruotą požiūrį į užimtumo didinimą Lietuvoje“ rezultatai.

Taikomi metodai – dokumentų ir pakartotinė statistinių duomenų analizė. Pagrindiniai rezultatai: nacionalinėms vyriausybėms įgyvendinant lanksčios ir saugios darbo rinkos priemones nėra jų konceptualinio pagrindo. Lietuvoje tik išmokant ligos ir motinystės (tėvystės) pašalpas garantuojama didelė buvusio darbo užmokesčio kompensacija. Tuo tarpu nedarbo išmoka, pensijos, socialinė pašalpa – pakankamai mažos, menkai apsaugančios nuo skurdo. Tai neskatina užimtumo ir neatitinka lanksčios bei saugios darbo rinkos mainų principo.

Pagrindinės sąvokos: darbo rinkos lankstumas ir užimtumo saugumas, pajamų saugumas, saugumo adekvatumas, socialinis draudimas, socialinė parama.

Įvadas

Lanksčios ir saugios darbo rinkos koncepcija yra aktyviai diskutuojama visose Europos šalyse. Tiesa, kai kuriose iš jų, kaip antai Danijoje, Nyderlanduose, lanksčios ir saugios darbo rinkos skirtingos formos realiai veikia, o kitos šalys svarsto galimybes arba aptaria, kas lanksčioje ir saugioje darbo rinkoje jau nuveikta. Lietuvoje pastaruoju metu svarstoma lanksčios ir saugios darbo rinkos galimybės bei veiksmi, kurie lemtų šios politikos įgyvendinimą.

Straipsnio tikslas – išnagrinėti lanksčios darbo rinkos esamas saugumo galimybes atsižvelgiant į konkrečias socialines išmokas. Straipsnyje pateikiama Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2008 m. užsakomojo taikomojo tyrimo „Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra formuojant integruotą požiūrį į užimtumo didinimą Lietuvoje“ rezultatai. Taikomi tyrimo metodai – dokumentų analizė ir pakartotinė statistinių duomenų analizė.

Straipsnis sudarytas iš šių dalių, kurios atitinka straipsnio uždavinių įgyvendinimą: pirmoje dalyje pristatoma lankstumo ir užimtumo saugumo garantijų (*flexicurity*) sąvoka, apžvelgiami pagrindiniai šios koncepcijos elementai, teoriniai debatai lankstumo ir saugumo mainų klausimais; antroji dalis yra skir-

ta nacionalinės socialinės apsaugos ir užimtumo politikos saugumo galimybių analizei; pateikiamos išvados.

Lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra šiuolaikinėje visuomenėje

Spartėjant globalizacijos ir europeizacijos procesams nacionalinėms vyriausybėms tenka ieškoti modernių būdų įveikti išskylančius socialinius ir ekonominius iššūkius. Kaip pažymima Lisabonos strategijoje, siekiant prisitaikyti prie pokyčių bei spręsti naujų socialinės rizikos veiksnių problemą Europai reikia sukurti daugiau ir geresnių darbo vietų, sumažinti darbo rinkos susiskaidymą bei pavojingų darbų skaičių, skatinti tvarią integraciją ir kaupti įgūdžius. Siekiant prisitaikyti reikalinga lankstesnė darbo rinka ir tokios užimtumo garantijos, kurios leistų atsižvelgti ir į darbuotojų, ir į darbdavių poreikius.

Kaip teigiama oficialiuose Europos Komisijos dokumentuose, lankstumo garantijos susijusios su sėkmingu perėjimu iš vieno gyvenimo etapo į kitą: iš mokyklos į darbą, iš vieno darbo į kitą, iš nedarbo laikotarpio į darbą ir iš darbo į pensiją. Jos nėra susijusios vien tik su didesne bendrovių laisve įdarbinti bei atleisti asmenis ir jos nereiškia, kad neterminuotos darbo sutartys jau yra tapusios atgyvena. Jos susijusios su geresnio darbo siekimu, galimybėmis siekti aukštesnių pareigų ir tinkamiausia talento sklaida. Lankstumo garantijos susijusios ir su lanksčiu darbo organizavimu, kai gebama greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie naujų gamybos poreikių ir įgyti naujų įgūdžių, jos taip pat susijusios su lengvesniu profesinių ir asmeninių pareigų derinimu. Užimtumo garantijos nėra vien tik darbo vietos išlaikymo garantijos, jos susijusios su naujų įgūdžių, kurie padėtų asmenims siekti geresnio darbo, įgijimu ir pagalbos ieškantiesiems darbo teikimu. Užimtumo garantijos apima ir tinkamas bedarbio išmokas, palengvinančias pereinamąjį laikotarpį, kai asmuo ieško darbo. Galiausiai užimtumo garantijos apima visų darbuotojų, ypač žemos kvalifikacijos ir vyresnio amžiaus, galimybes mokytis.¹

Taigi lankstumo ir saugumo garantijos traktuojamos kaip priemonės, sudarančios galimybes derinti darbo rinkos lankstumą (paprasčiau tariant – mažesnę jos reguliavimą), prisidedantį prie Europos ekonomikos konkurencingumo didinimo, esant europietiškomis gerovės valstybės tradicijoms. Šiam tikslui pasiekti lankstumas turėtų būti kompensuotas geresnėmis socialinės apsaugos ir užimtumo saugumo priemonėmis. Čia galime kalbėti apie taip vadinamus lankstumo ir saugumo mainus, teigia A. Tangianas (2007).

Būtina pastebėti, kad teoriškai lankstumo ir saugumo mainai suvokiami kaip situacija, kuriai esant visi turi laimėti: lankstumas pagerina įmonių veiklos rodiklius, o tai savo ruožtu pagreitina gamybą, atgaivina darbo rinkas ir taip sukuriama daugiau bei geresnių darbo vietų. Tačiau yra ir kitų požiūrių į šią problematiką.

Šiuo metu yra keletas pagrindinių požiūrių į lankstų saugumą. Pavyzdžiui, T. Wilthagenas (1998) ir kt. pabrėžia išskirtinę lankstumo svarbą. Jo manymu, lankstumo ir užimtumo garantijų koncepcija nėra gyvybinga, jeigu lankstumas bus siejamas tik su darbdavių poreikiais, o saugumas – su darbuotojų reikmėmis. Darbuotojams taip pat yra svarbu siekti lankstumo norint derinti darbą ir asmeninį (šeimyninį) gyvenimą, o įmonės siekdamos naudos verslui užtikrina užimtumo saugumą. G. Schmidas ir B. Gazieras (2002), nagrinėjantys pereinamojo laikotarpio darbo rinkas, pirmiausiai nagrinėja darbo rinkų dinamiką, skirtingo pobūdžio perėjimus darbo rinkoje (užimtumas – užimtumas, užimtumas – nedarbas, ekonominis nedarbas – užimtumas ir t. t.). Šie autoriai pabrėžia tokio tipo perėjimų apsaugą. P. Aueris (2007) pagilina darbo rinkos dinamikos analizę įvesdamas „apsaugotas mobilumas darbo rinkoje ir darbo rinkos saugumas“ sąvokas, papildančias nuostatą dėl būtinumo apsaugoti perėjimus darbo rinkoje. Jis pabrėžia darbo rinkos stabilumo esminį vaidmenį siekiant didesnio ūkio produktyvumo ir dirbančiųjų saugumo. Klasikinis – Danijos lankstumo ir užimtumo saugumo garantijų modelis (šiam požiūriui atstovauja P. K. Madsenas ir kt. (2003)), pagrįstas „auksinio trikampio“ koncepcija. Geriausia darbo rinkos organizavimo forma laikoma derama apsauga, dosnios išmokos praradus užimtumą ir efektyvios aktyvinančios veiklos (aktyvios darbo rinkos politikos priemonės).

Lietuvoje nagrinėjant lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros klausimus dažniausiai siekiama sujungti minėtus požiūrius. Pavyzdžiui, B. Gruževskis ir I. Blažienė (2005) analizuodami nacionalinę patirtį nagrinėjo ir darbo rinkos dinamikos tendencijas, ir užimtumo socialinio saugumo bei darbo rinkos politikos tarpusavio sąveiką. Jų atliktas tyrimas leido padaryti išvadą, kad Lietuvos darbo rinkai iš esmės nėra būdingas aukštas lankstumo, užimtumo socialinio saugumo arba pajamų garantijų lygis. Užsienio autorių, įvairiais aspektais vertinančių ES šalių lankstumo ir užimtumo saugumo mainus

¹ Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų, derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų, Komisijos komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. {SEK(2007) 861}, KOM(2007) 359 galutinis. Briuselis, 2007.

darbo rinkoje, nuomone, Lietuva taip pat nepasižymi nei dideliu lankstumu, nei dideliu saugumu (Tangian, 2007).

Saugumas lanksčioje darbo rinkoje

Kol kas nėra vieningos nuomonės dėl sąvokos lanksti ir saugi darbo rinka elementų. Nepaisant to, šia tematika galima skirti keletą diskursų kryptių.

T. Wilthagenas, F. Trosas ir H. Lieshoutas (2003) siekė apibrėžti socialinio saugumo formas, atsižvelgdami į atskiras darbo rinkos lankstumo situacijas. Jie skyrė dvi pagrindines formas:

- Darbo vietos saugumas, galimybė išlikti tam tikrame specifiniame darbe pas specifinį darbdavį.
- Užimtumo saugumas, galimybė išlikti darbo rinkoje (nebūtinai pas tą patį darbdavį).

A. Tangianas (2006:10) praplėsdamas A. Wilthageno (1998), F. Troso (2004) ir H. Lieshouto (2003) tipologiją įvardija šiuos saugumo tipus:

- Darbo vietos saugumas, reiškiantis užtikrintumą pasilikti dirbti specifinį darbą su specifiniu darbdaviu. Garantuojama, kad dirbantysis nebus atleistas iš darbo, taip pat užtikrinama apsauga esant reikšmingiems darbo sąlygų pokyčiams. Tai yra pagrindinis darbo apsaugos įstatyminės bazės aspektas.
- Užimtumo (įsidarbinamumo) saugumas, t. y. užtikrintumas pasilikti darbo rinkoje. Užimtumo saugumas gali būti pagerinamas kai visą gyvenimą keliama profesinė kvalifikacija, o tai turėtų užtikrinti darbdaviai ir aktyvios darbo rinkos politika.
- Pajamų (socialinis) saugumas, pajamų apsauga nedarbo atveju. Tai pajamų apsauga mokant minimalų darbo užmokestį, indeksuojant darbo užmokestį, užtikrinant visapusišką socialinę apsaugą, progresyviuos mokesčius, aprūpinimą senatvėje.
- Kombinuota apsauga. Tai galimybė derinti apmokamą darbą ir kitas socialines pareigas. Tai reiškia darbo ir gyvenimo balansą, darbo ir šeimos balansą, ankstyvą lankstų dalinį išėjimą į pensiją, lanksčias darbo valandas ir išėjimo priemones.

Panašiai darbo rinkos saugumą suvokia ir P. Vielle (2007). Saugumui lanksčioje ir saugioje darbo rinkoje apibrėžti jis vadovaujasi A. Seno galimybių teorija. Jo nuomone, saugumas užtikrinamas:

- tobulinant asmeninius įgūdžius, siekiant prisitaikyti darbo rinkoje;
- suteikiant asmeniui garantijas derinti darbą ir šeimos gyvenimą, sudarant lygias galimybes vyrams ir moterims;
- laikinai arba ilgainiui pasitraukusiems iš darbo rinkos garantuojant sveikatos priežiūrą, būstą, energiją, socialinę gerovę, ugdymo, transporto, komunikacijos, pragyvenimo priemones.

P. Vielle (2007) požiūriu, tik kompleksiskai naudojamos šios priemonės gali užtikrinti efektyvią lanksčios ir saugios darbo rinkos politiką. Jo nuomone, siekiant, kad socialinės apsaugos sistema reaguotų į kolektyvinius ir asmeninius žinių ekonomikos iššūkius, ši sistema turi būti išplėtotą į platesnes sritis nei paprastai priimta (būstas, ankstyvasis ugdymas ir mokymasis visą gyvenimą, energija, kreditavimas, konsultavimas, komunikacija ir informavimas).

Taigi norint užtikrinti lankstumo ir užimtumo garantijų principus būtina, kad sklandžiai funkcionuotų daugelis valstybės sistemų (socialinės apsaugos, švietimo ir profesinio mokymo, darbo rinkos politikos, mokesčių ir kt.). Numatoma, kad tai sudarys palankesnes sąlygas įvairiais žmogaus gyvenimo etapais sėkmingai keisti darbą arba jį susirasti, o tinkama socialinės apsaugos sistema užtikrins minimalią apsaugą ir palaikys vartotojų formuojamą paklausą. Tačiau „tinkamo“ arba „adekvataus“ apsaugos lygio klausimas lieka neišspręstas. Ši problema atrodo dar sudėtingesnė atsižvelgiant į tai, jog lankstumo saugumo mainai numato socialinės apsaugos aktyvinantį vaidmenį. T. Wilthagenas (1998) ir F. Trosas (2004), apibrėždami lankstumo ir užimtumo saugumo principus, nurodo darbo vietos, užimtumo, pajamų ir kombinuotą apsaugą, kaip priemonę palengvinti profesinę veiklą darbo rinkoje, suteikti daugiau galimybių asmenims, kurių pozicijos šioje rinkoje yra menkesnės, leisti dirbantiesiems pratęsti sėkmingą karjerą arba ją tobulinti. G. Schmidas ir B. Gazieras (2002) dar pažymi įgalinimo svarbą. Asmenims turi būti suteiktos galimybės patiems išspręsti atsirandančių socialinių rizikų problemas. Taip pat šie autoriai pabrėžia, kad asmuo turi būti suinteresuotas siekti užimtumo ir tapti ekonomiškai aktyviu. P. K. Madsenas (2006) mano, kad bedarbių pajamų (socialinė) apsauga tėra tik minimalus lankstumo ir saugumo principų derinimo reikalavimas. Be šių priemonių turi būti įgyvendinamos veiklos, padedančios bedarbiams susirasti darbą, o atleidimo grėsmę patiriantiems asmenims, jo neprarasti.

Minėtos teorinės nuostatos ypač išryškėjo Europos Tarybos išvadose dėl bendrųjų darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principų: „bedarbiams, neveikliems, nelegaliai ir ne nuolat dirbantiems arba mažiausiai galimybių darbo rinkoje turintiems žmonėms reikia suteikti daugiau ga-

limybių, ekonominių paskatų ir paramos priemonių, kad jie galėtų lengviau įsidarbinti ar gauti geresnį darbą ir taip padėti siekti pastovaus ir teisiškai saugaus užimtumo”.¹ Taigi analizuojant priemones, turinčias užtikrinti esamų darbo rinkoje ir jos potencialių dalyvių saugumą, būtina atsižvelgti ne tik į tam tikroje visuomenėje priimtus gyvenimo standartus, bet ir į jų vaidmenį įtraukiant arba grąžinant asmenį į užimtumą.

Tyrimo metodika. Straipsnyje pateikiami Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2008 m. užsakomojo taikomojo tyrimo, „Darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyra formuojant integruotą požiūrį į užimtumo didinimą Lietuvoje“, rezultatai. Taikomi du tyrimų metodai: dokumentų analizė ir pakartotinė statistinių duomenų analizė. Duomenų šaltiniai: Valstybinio socialinio draudimo, Lietuvos darbo biržos, Statistikos departamento 2007 m. skelbiami duomenys. Straipsnyje analizuojama tik keletas socialinės apsaugos priemonių, t. y. nedarbo pašalpos, ligos bei motinystės pašalpos, pensijos, socialinė pašalpa ir kompensacijos. Siekiant įvertinti konkrečių socialinių išmokų teikiamas saugumo galimybes straipsnyje atsakoma į šiuos klausimus: ar nagrinėjamos išmokos užtikrina pakankamą pajamų saugumą nedalyvavimo darbo rinkoje atveju; ar nagrinėjamų išmokų suteikiamas kompensavimo lygis skatina asmenis dalyvauti užimtume.

Socialinio draudimo garantijos, apsaugant užimtumą

Nedarbas yra viena iš situacijų, keičianti darbo periodus lanksčioje darbo rinkoje. Nedarbo draudimu apdraustiems asmenims kompensuojama dėl nedarbo negautos pajamos arba jų dalis. Lietuvoje nedarbo socialinis draudimas reglamentuojamas įstatymu², apibrėžiančiu teisę į išmoką, jos dydį.

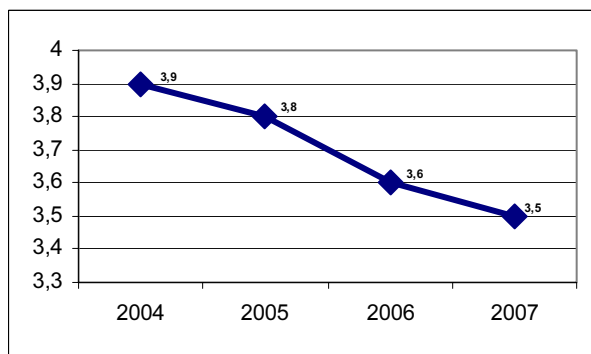
1 lentelė. Dirbantieji, ieškantys darbo ir gaunantys nedarbo išmokas (tūkst.)

Grupė	2003	2004	2005	2006	2007
Dirbantieji	1438	1436,3	1473,9	1499	1560,2
Ieškantys darbo	214,4	184,7	135,1	102,6	97,4
Gaunantys nedarbo išmokas	19,5	14,9	14,4	15,5	18

Šaltinis: Darbo rinka skaičiais 2003–2007 m., LDB.

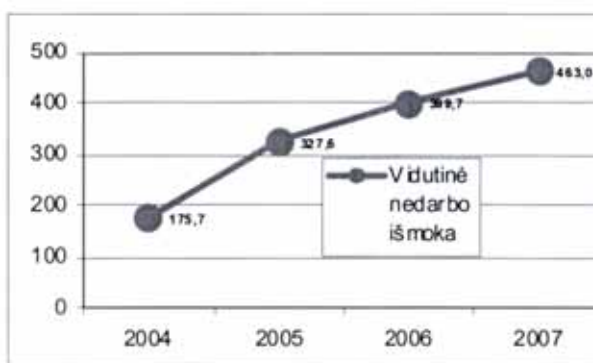
Dirbančiųjų gyventojų skaičius 2003–2007 m. didėjo 8 proc. Ieškančių darbo šiame laikotarpyje sumažėjo 55 proc. Tuo tarpu nedarbo išmokos gavėjų skaičius nuo 2004 m. iki 2007 m. padidėjo penktadaliu.

Diskusijose apie nedarbo išmokos trukmę atsižvelgiant į lanksčią darbo rinką arba užimtumą ir nedarbą paprastai pabrėžiama, kad išmokos trukmė turi būti adekvati, t. y. ne per ilga, kad bedarbiu arba ekonomiškai neaktyviu žmogus būtų kuo trumpiau. Tačiau trukmės adekvatumas nėra apibūdinamas kiekybine išraiška, todėl tikėtina, kad įvairiose šalyse jis yra skirtingai traktuojamas.



1 pav. Vidutinė nedarbo išmokos gavimo trukmė (mėn.)

Šaltinis: LDB duomenys.



2 pav. Nedarbo išmokos dydžio dinamika (Lt)

¹ Europos Tarybos išvados „Siekiant bendrųjų darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principų“. Briuselis, 2007 m. gruodžio 6 d. (10.12), SOC 523, ECOFIN 503.

² Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Nr. IX-1904. Vilnius, 2003.

Kaip matome iš 1 pav. duomenų, nedarbo išmokos vidutinė trukmė 2004–2007 m. šalyje sumažėjo apie 4 mėn. arba 11 proc. Galima teigti, kad pasireiškianti mokėjimo trukmės mažėjimo tendencija yra teigiamas pokytis (jei šis pokytis vyksta dėl įsidarbinimo).

Nedarbo išmoka 2004–2007 m. padidėjo daugiau nei dvigubai. Galima teigti, kad tendencija krypta Danijos „auksinio trikampio“ linkme, kurio esmė – didelės trumpalaikės išmokos. Tačiau didėjanti išmoka dar nereiškia, kad ji adekvati visuomenės narių pajamų apsauga. Todėl išmokos dosnumas neišvengiamai turi būti vertinamas atsižvelgiant į socialinę ekonominę aplinką, t. y. į vidutinį darbo užmokestį.

2 lentelė. Vidutinė nedarbo draudimo išmoka ir darbo užmokestis

<i>Išmoka</i>	2004	2005	2006	2007
Vidutinė nedarbo išmoka	175,7	327,6	399,7	463,07
Vidutinis darbo užmokestis (neto)	835,5	916,7	1029,9	1526,9
Nedarbo išmokos dalis (proc. nuo darbo užmokesčio)	21	35	38	30
Maksimali nedarbo išmoka	651,66	726	803,5	940,58
Dalis proc. nuo vidutinio darbo užmokesčio (neto)	77	79	78	61

Šaltinis: LDB duomenys.

Nepaisant, kad vidutinė nedarbo išmoka per paskutiniuosius keletą metų didėjo, ji vis dar išlieka pakankamai maža, t. y. sudaro tik apie trečdalį darbo užmokesčio. O įsidarbinus ir gaunant minimalų darbo užmokestį buvusio bedarbio pajamos padidėtų apie 25 proc. arba 114 Lt. Taigi toks nedidelis skirtumas taip pat neskatina užimtumo. Tik maksimali nedarbo išmoka beveik gali atitikti pakankamos pajamų apsaugos reikalavimus.

3 lentelė. Skurdo riba ir nedarbo išmoka 2007 m.

<i>Skurdo riba</i>	<i>Nedarbo išmoka</i>	<i>Santykis (proc.)</i>	<i>Vidutinės bedarbių pajamos</i>	<i>Santykis (proc.)</i>
517,95	463,07	89	696,13	134

Pastaba: Skurdo riba – 60 proc. ekvivalenčių pajamų medianos.

Iš 3 lentelės duomenų matome, kad nedarbo pašalpa 2007 m. buvo 11 proc. mažesnė už skurdo ribą. Akivaizdu, kad pajamų apsauga netekus darbo nėra adekvati: ji negali apsaugoti net nuo skurdo.

Ligos ir motinystės socialinis draudimas, reglamentuojamas įstatymu¹ ir taip pat yra socialinio draudimo sistemos dalis. Numatytais atvejais jis kompensuoja apdraustiems asmenims dėl jų pačių arba šeimos narių ligos, taip pat dėl motinystės (nėštumo ir gimdymo), tėvystės, motinystės (tėvystės) (vaiko priežiūros) dalį prarastų arba dėl dalyvavimo profesinės reabilitacijos programoje negautų darbo pajamų. Teisė gauti minėtas išmokas siejama su dalyvavimu socialinio draudimo sistemoje numatyta laiką.

4 lentelė. Ligos pašalpų dydis

<i>Pašalpos rūšis</i>	<i>Atvejų skaičius (tūkst.)</i>	<i>Išlaidos iš VSDF (Tūkst.lt.)</i>	<i>Vidutinė pašalpa</i>
2004	585,9	234849	400,83
2005	636,5	283270	445,04
2006	663	352414	531,54
2007	773	503325.6	651,13

Šaltinis: VSDF ir VSDFV Statistiniai Duomenys, 2006. www.sodra.lt. Socialinė apsauga Lietuvoje. Statistikos departamentas, 2007.

2004 – 2007 m. didėjo ne tik ligos pašalpos dydis, bet ir jos išmokų skaičius. Galima manyti, kad blogėja gyventojų sveikata ir didėja sergamumas. Kita vertus, kaip rodo Švedijoje atlikti tyrimai (Hytti,

¹ Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Nr. IX-110. Vilnius, 2000.

2006), gali būti persidengimai (tarpusavio priklausomybė) tarp ligos pašalpų ir nedarbo išmokų, ypač tais atvejais, kai ligos pašalpos išmoka pakankamai didelė (kaip yra Lietuvoje).

5 lentelė. Nustatytų pažeidimų skaičius

2004	2005	2006	2007
8263	12956	14110	13986

Šaltinis: VSDFV duomenys.

5 lentelėje matyti, kad nustatytų ligos pašalpos gavimo pažeidimų skaičius 2004–2007 m. didėja. Viena vertus, tai gali būti dėl gerėjančio pačios „SODROS“ administravimo ir kontrolės, kita vertus, gali daugėti ir paties piktnaudžiavimo atvejų. Taigi šiuo atveju galima manyti, kad ligos pašalpa slepia nedarbą.

Lietuvoje ligos pašalpos užtikrina didelį darbo rinkos mobilumą, nes trumpalaikio nedarbo išlaidas prisiima valstybė. Todėl Ligos pašalpa pakankamai (85 proc.) kompensuoja darbo užmokestį. Galima teigti, kad ši pašalpa yra viena iš skatinančių užimtumą.

Motinytės (tėvystės) pašalpa užtikrina pajamas vaiko auginimo laikotarpiu iki vaikui sukaks dveji metai. Ši pašalpa įtvirtina galimybę tiek vyrams tiek moterims nedirbti, tikrai priežiūrėti vaiką. Teisė į pašalpą, jos dydis bei mokėjimo trukmė apibrėžta ligos ir motinytės socialinio draudimo įstatyme. Motinytės (tėvystės) pašalpos dydis nuo nėštumo ir gimdymo atostogų pabaigos kol vaikui sukaks 6 mėnesiai yra 100 procentų, o likusį laiką – 85 procentai pašalpos gavėjo kompensuojamojo uždarbio dydžio.

Kalbant apie šią pašalpų rūšį, beveik visada svarbiausia yra derinti užimtumą ir įsipareigojimą šeimai, siekiant vienodo abiejų lyčių atstovų įsitraukimo į šį procesą. Žinoma, čia rezultatus lemia socialiniai požiūriai, įvairūs veiksniai: pajamų lygis, susitarimas tarp partnerių, įvairių sutarčių lankstumas, darbo saugumas ir t. t. Tarkim, Švedijoje ir Norvegijoje gera pajamų apsauga, todėl vyrai palyginti noriai dalyvauja priežiūrint vaikus. Europoje vyrai uždriba daugiau, negu moterys todėl mažesnės pajamų garantijos auginantiems vaikus asmenims neskatina jų atsisakyti darbo ir priežiūrėti vaikus. Priežiūrintiems vaikus tėvams lanksčios darbo sutartys, pavyzdžiui Olandijoje, suteikia galimybę jiems mažinti darbo valandas, Taigi čia vyrams lengviau dalyvauti priežiūrint vaiką. Danijoje profsąjungos pasiūlė vaiko priežiūros sistemą padaryti lankstesnę, kad ji būtų patrauklesnė vyrams (Muffels, 2006). Atkreiptinas dėmesys, kad ilgas vaiko priežiūros laikotarpis yra mažiau skausmingas brandesnio amžiaus, finansiskai saugiems žmonėms, tačiau yra didžiulė problema jauniems žmonėms, kurie neturi partnerių arba jų partneriai negali jiems padėti.

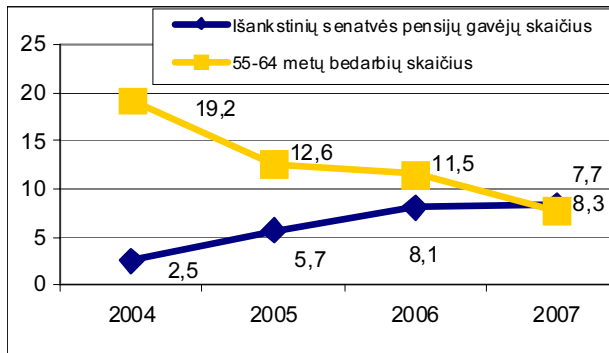
Išmokos teikimo trukmė reiškia, kad asmenys (ypač moterys) gana ilgam „iškrenta“ iš darbo rinkos. Tačiau galima ieškoti būdų (kaip, pavyzdžiui, Belgijoje, Švedijoje ir kitose šalyse) kaip po ilgo vaiko priežiūros laikotarpio pakelti sumažėjusią kvalifikaciją arba patobulinti sumenkėjusius darbo įgūdžius. EBPO (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos) požiūriu, šeimai draugiška politika yra lanksčios darbo formos, tinkama mokesčių struktūra, adekvatus, bet ne per ilgas vaiko priežiūros laikotarpis, geros kokybės ir prieinama vaiko priežiūros infrastruktūra.

Senatvės pensijos. Teisė į pensiją siejama tik su pensiniu amžiumi ir darbo stažu. Senatvės pensija mokama ir dirbantiems asmenims. Taigi senatvės pensija nesudaro kliūčių dalyvauti darbo rinkoje: pensijos dydis priklausomai nuo darbo stažo didėja. Numatytas senatvės pensijos priedas už kiekvienus viršijančius 30 metų darbo stažą metus. Taip pat įstatymas numato, kad senatvės pensija jos gavėjo prašymu gali būti paskiriama iš naujo atsižvelgiant į naujus duomenis, kai šis asmuo įgyja papildomą, ne mažesnę kaip vienerių metų, valstybinio socialinio pensijų draudimo stažą dirbdamas pagal darbo sutartį.

Kitai tariant, ekonominiu požiūriu senatvės pensininkui naudinga dirbti. Žinoma, negalima vien atsižvelgus į ekonominę naudą vertinti senatvės pensininkų galimybes dalyvauti darbo rinkoje. Šiuo atveju reikėtų atsižvelgti ir į jų sveikatos bei kitas galimybes. Taigi turi būti taikomos lanksčios darbo formos, tinkančios šiai žmonių grupei.

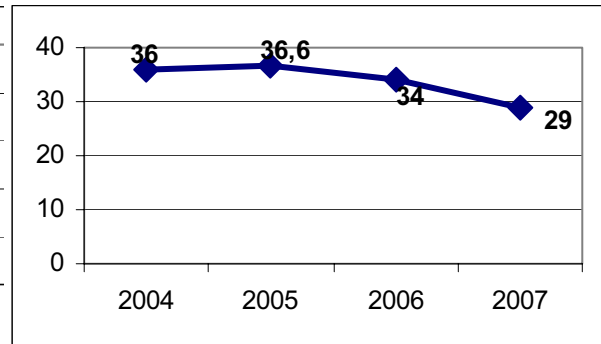
Yra dvi papildomos sąlygos *išankstinei senatvės pensijai* gauti: iki pensinio amžiaus turi būti likę ne daugiau kaip 5 metai; paskutinius 12 mėnesių būti užsiregistravus darbo biržoje; neturėti kitų socialinės apsaugos sistemos išmokų. Išankstinė senatvės pensija apskaičiuojama taip pat kaip valstybinė socialinio draudimo senatvės pensija Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyta tvarka ir mažinama po 0,4 procento už kiekvieną mėnesį, asmeniui likusį iki senatvės pensijos amžiaus. Išankstinė senatvės pensija mokama iki senatvės pensijos amžiaus, iki kitos išmokos suteikimo arba iki išvykimo į užsienį.

Išankstinė senatvės pensija užtikrina pajamas vyresnio amžiaus žmogui, dar nesulaukusiam senatvės pensijos amžiaus, tačiau turinčiam reikiamą darbo stažą, bet neturinčiam kito pragyvenimo šaltinio. Taigi išankstinė senatvės pensija susijusi su vyresnio amžiaus žmonių nedarbu.



3 pav. Išankstinių senatvės pensijų gavėjai ir 55–64 metų amžiaus bedarbiai (tūkst.)

Šaltinis: Darbo jėga, užimtumas ir nedarbas 2000–2006 m. Statistikos departamentas. Vilnius, 2007. Valstybinis socialinis draudimas. Statistiniai duomenys, 2006. www.sodra.lt. Pastaba: 2007 m. IV ketv. bedarbių skaičius.



4 pav. Išankstinės senatvės pensijos ir vidutinio darbo užmokesčio (neto) santykis

Šaltinis: 2007 m. Lietuvos statistikos metraštis. Statistikos departamentas, 2007.

Išankstinė senatvės pensija sudaro tik trečdalį vidutinio darbo užmokesčio. Ši išmoka yra labai nedidelė. Pažiūrėkime (6 lentelė), kaip ši išmoka nuo skurdo apsaugo netekusį darbo vyresnio amžiaus žmogų.

6 lentelė. Skurdo riba ir išankstinė senatvės pensija 2007 m.

Skurdo riba	Išankstinė senatvės pensija	Santykis (proc.)
517,95	450,28	86

Pastaba: Skurdo riba – 60 proc. ekvivalenčių pajamų medianos. Apskaičiuota remiantis 2007 m. namų ūkių biudžetų tyrimų duomenimis.

Galima teigti, kad išankstinė senatvės pensija užtikrina vyresnio amžiaus bedarbiams pragyvenimo šaltinį. Deja, ši išmoka yra labai maža lyginant ją su vidutiniu darbo užmokesčiu, taip pat ir su skurdo riba. Ji negali apsaugoti nuo skurdo. Akivaizdu, kad būdamos nedidelės šios išmokos formalaus užimtumo negali skatinti. Todėl ši priemonė turi būti nuolat derinama su aktyvios darbo rinkos priemonėmis, lanksčiomis darbo formomis, individualizuota pagalba ir kt. Tik tokiu atveju galima tikėtis, kad asmuo sėkmingai pasieks užimtumą.

Netekto darbingumo pensija yra išmoka, skirta asmenims, kuriems Neįgalųjų socialinės integracijos įstatymo nustatyta tvarka nustatytas darbingumo lygis ir kurie pripažinti nedarbingais arba iš dalies darbingais.

7 lentelė. Dirbantieji valstybinio socialinio draudimo netekto darbingumo (invalidumo) pensininkai

	2004	2005	2006	2007
Dirbantieji netekto darbingumo (invalidumo) pensininkai (tūkst.)	28,7	28,7	38	32,7
Palyginti su visais netekto darbingumo (invalidumo) pensininkais (proc.)	13,9	13,6	18	30

Šaltinis: Socialinė apsauga Lietuvoje. Statistikos departamentas. Vilnius, 2007.

Dirbantieji netekto darbingumo (invalidumo) pensininkai 2004–2006 m. vidutiniškai sudarė tik apie 18 proc. visų šios grupės žmonių. Galima teigti, kad kol kas labai nedaug neįgaliųjų dalyvauja darbo rinkoje.

2004–2007 m. netekto darbingumo (invalidumo) išmokos sudarė vidutiniškai 35 proc. vidutinio darbo užmokesčio. Tai beveik 10 procentinių punktų mažiau nei sudaro senatvės pensija. Galima teigti, kad netekto darbingumo (invalidumo pensija) negali neįgaliesiems tinkamai užtikrinti pajamų.

8 lentelė. **Socialinio draudimo pensijos neįgaliesiems ir skurdo riba (Lt)**

Metai	Skurdo riba	Invalidumo pensija	Netekto darbingumo pensija	Minimalus darbo užmokestis atskaičius mokesčius ¹
2007	517,95	579,46	545,06	577

Kaip matome 8 lentelėje, ir invalidumo, ir netekto darbingumo pensijos yra nedaug daugiau skurdo ribos: invalidumo pensija 11 proc., o netekto darbingumo pensija tik 5 proc. Taigi pensijos netolygios. Netekto darbingumo pensija yra 32 Lt mažesnė nei minimalus darbo užmokestis atskaičius privalomus mokesčius. Tai taip pat nėra paskata dirbti.

Netekto darbingumo pensija minimaliai apsaugo nuo skurdo, yra per maža visuomenės mastu, nes sudaro tik trečdalį vidutinio šalies darbo užmokesčio, taip pat ir visos netekto darbingumo pensininkų pajamos yra mažesnės nei visų namų ūkių dirbančiųjų. Netekto darbingumo pensija ir minimalus darbo užmokestis labai mažai skiriasi, dėl to neįgaliesiems asmenims nėra didesnių ekonominių paskatų dirbti. Norvegijos patirtis rodo, kad siekiant jog neįgalūs grįžtų darbo rinką būtina dar prieš išmokų mokėjimą teikiama ankstyvoji profesinė rehabilitacija, turi glaudžiau tarpusavy bendradarbiauti institucijos.

Socialinė parama ir užimtumo saugumas

Piniginę socialinę paramą nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims sudaro keletu rūšių išmokos arba parama natūra, tai: socialinė pašalpa ir būsto šildymo išlaidų, išlaidų šaltam vandeniui ir išlaidų karštam vandeniui kompensacijos.

Piniginė socialinė parama teikiama įvertinus nepasiturinčių šeimų ir vienu gyvenančių asmenų turta bei pajamas, kai suaugę šeimos nariai ir vieni gyvenantys asmenys yra išnaudoję visas kitų pajamų gavimo galimybes.

Teisę į socialinę paramą lemia daug Piniginės socialinės paramos įstatyme² numatytų sąlygų, iš kurių pirmoji, kad pilnametis asmuo turėjo *dirbti ne mažiau kaip du trečdalius maksimalios darbo laiko trukmės*. Taigi socialinė parama siejama su aktyvumu darbo rinkoje.

Kaip jau buvo minėta, viena iš piniginės socialinės paramos rūšių yra *socialinė pašalpa*, sudaranti 90 proc. skirtumo tarp valstybės remiamų pajamų šeimai arba vienam gyvenančiam asmeniui ir vidutinių šeimos arba vieno gyvenančio asmens pajamų per mėnesį. Socialinė pašalpa yra skiriama 3 mėnesius nuo prašymo-paraiškos pateikimo mėnesio pirmos dienos, jei yra teisė į šią pašalpą. Jei pasibaigus pašalpos teikimo laikotarpiui šeima arba asmuo vėl kreipiasi su prašymu socialinei pašalpai gauti, tai socialinės pašalpos gavimo laikotarpis pratęsiamas. 9 lentelėje pateikiama, kokios socialinės pašalpos galimybės apsaugoti nuo skurdo.

9 lentelė. **Skurdo riba ir socialinė pašalpa 2007 m.**

Skurdo riba	Socialinė pašalpa	Santykis (proc.)	Vidutinės socialinės pašalpos gavėjų pajamos	Santykis (proc.)
517,95	118,6	22	449,69	86

Kaip matome, socialinė pašalpa sudaro tik 22 proc. skurdo ribos. Visos socialinės pašalpos gavėjų namų ūkių disponuojamos pajamos yra 14 proc. mažesnės nei skurdo riba. Akivaizdu, kad socialinė pašalpa nuo skurdo neapsaugo. Kitaip tariant, nors ir įtvirtinta sąlyga, kad asmuo turi dirbti, jog įgytų teisę į šią pašalpą, bet mažas pašalpos dydis jo neskatina dirbti.

¹ 2007 m. IV ketv.

² Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims įstatymas. Nr. IX-1675. Vilnius, 2003.

Teisė į kompensacijas šildymui ir vandeniui įgyjama taip pat priklausomai nuo pajamų ir turto. Kompensacijos skiriamos trimis mėnesiais skaičiuojant nuo mėnesio, kurį šeima arba vienas gyvenantis asmuo įgijo teisę į kompensacijas, pirmos dienos, tačiau ne daugiau kaip už 2 praėjusius mėnesius iki prašymo (paraiškos) pateikimo datos, jei šeimos nariai arba vienas gyvenantis asmuo kreipimosi metu ir laikotarpi, už kurį skiriamos kompensacijos, turėjo teisę jas gauti. Pasibaigus kompensacijos skyrimo laikotarpiui pagal prašymą jis gali būti pratęsiamas.

Kompensacijos atsižvelgiant į lanksčią ir saugią darbo rinką gali būti vertinamos dvejopai: viena vertus, tai atitinkamo pajamų lygio palaikymas netekus darbo, kita vertus, esant aukštomis būsto šildymo kainoms šios kompensacijos gali skatinti neformalų užimtumą, norint išsaugoti kompensaciją.

Išvados

Nepaisant to, jog nacionalinės vyriausybės įgyvendina lanksčios darbo rinkos ir užimtumo saugumo priemonės, konceptualus šių priemonių įgyvendinimo pagrindas nėra visiškai parengtas. Taigi Europos Komisijos bendrosios rekomendacijos dėl lanksčios ir saugios darbo rinkos kūrimo siekiant didesnio konkurencingumo kelia daug klausimų. Vienas iš jų – pajamų saugumo kaip veiksnio, skatinančio dinamiškesnę darbo rinką, užtikrinimas. Ir nacionaliniu, ir Europos lygiu aiškiai apibrėžtos sąvokos, rodikliai leistų visiems partneriams apmąstyti strategijas, subalansuoti ryšį tarp lankstumo ir saugumo. Tinkamai neįvertinus šalies užimtumo saugumą lemiančių veiksnių atitikimo tiek asmens, tiek valstybės darbo rinkos poreikiams sunku apibrėžti lankstumo ir saugumo mainų ribas. Tos pačios išmokos esant skirtingai socialinei situacijai gali iš saugumą užtikrinančių įrankių pavirsti neaktyvumą slepiančiu veiksniu. Jos gali skatinti mažesnę socialinę saugumą neprisidėdamos prie didesnio darbo rinkos lankstumo.

Taigi reikėtų pritarti Vielle (2007) nuomonei, kad ES turėtų pasiūlyti bendrą apibrėžimą, kas yra minimalus „viešųjų gėrybių krepšelis“ ir kad kiekvienas europietis galėtų jį turėti, jo karjeros metu iškilus apsaugos poreikiui. Šis „minimalus apsaugos krepšelis“ būtų bendras šalims narėms. Jeigu jis šių funkcijų neatliktų, tai bet kokia lanksčios ir saugios darbo rinkos raida, kurios tikisi Europos dirbantieji, būtų neįmanoma.

Tačiau kol nėra bendro sutarimo dėl „minimalaus apsaugos krepšelio“ Europoje, Lietuvoje socialinės apsaugos priemonių galimybės, kompensuojant prarastas pajamas, vertinamos atsižvelgiant į teisės aktuose numatytus dydžius bei lyginant išmokų dydį su vidutinio darbo užmokesčio arba su skurdo ribos rodikliais.

Galima teigti, kad šalyje tik ligos ir motinystės (tėvystės) pašalpos užtikrina gerą pajamų apsaugą bei atitinka Danijos „auksinio trikampio“ principus. Didelės ligos pašalpos ir tai, kad darbdavys sumoka tik už pirmąsias dvi trumpalaikio nedarbo dienas, darbo rinkoje skatina ne tik didelį mobilumą, bet ir piktnaudžiavimus.

Gaudami motinystės (tėvystės) pašalpą asmenys (ypač moterys) gana ilgai nedirba. Ši problema galėtų būti sprendžiama ieškant lanksčių darbo formų, įgyvendinant tinkamą mokesčių struktūrą, geros kokybės ir prieinamą vaiko priežiūros infrastruktūrą.

Kitos straipsnyje analizuojamos išmokos (nedarbo išmoka, senatvės ir netekto darbingumo pensijos, socialinė pašalpa ir kompensacijos) neužtikrina geros pajamų apsaugos nedarbo atveju, nepakankamai apsaugo nuo skurdo, taigi neatitinka Danijos „auksinio trikampio“ principų. Nors senatvės, netekto darbingumo pensija nesudaro kliūčių (nepriklauso nuo gaunamo darbo užmokesčio arba kitų pajamų) dalyvauti darbo rinkoje, tačiau reikėtų intensyvesnės aktyvios darbo rinkos politikos, lanksčių darbo formų, individualizuotos pagalbos skatinant šių žmonių grupių užimtumą.

Suteikdama daugiau klausimų negu atsakymų darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo koncepcija vis dėlto turėtų būti analizuojama sistemškai atsižvelgiant į darbo rinkos, socialinės apsaugos bei ekonomikos politikos klausimus. Toks kompleksiškas požiūris užtikrins, kad priimami sprendimai būtinai turės įtakos kitiems sistemos lygiams.

Literatūra

1. Auer, P. From job security to labour market security: Flexi-curity for reducing labour market segmentation? [interaktyvus]2007. [žiūrėta 2009-02-17]. <http://www.mtss.gov.pt/eu2007pt/preview_documentos.asp?r=382%20&m=PDF>.
2. Europos Tarybos 2007 m. gruodžio 6 d. išvados „Siekiant bendrųjų darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principų“. Briuselis, (10.12), SOC 523, ECOFIN 503
3. Flexicurity: can it work for France and Germany? [interaktyvus] 2006 [žiūrėta 2009-03-10]. <www.Euractiv.com/en/innovation/flexicurity-work-france-germany/article-1534>.

4. Gazier, B. (1999) *Employability: Concepts and Policies*, I. A. S., Berlin.
5. Gruževskis, B.; Blažienė, I. *Lankstumas ir saugumas darbo rinkoje. Lietuvos patirtis*. Flexicurity paper 2004/5. Budapeštas: Tarptautinis darbo biuras, 2005.
6. Hytti, H. (2004) Why are Swedes sick but Finns unemployed? *International Journal of Social Welfare* 15:131-141.
7. Ibsen, R.; Nielsen, N.-W. Flexicurity- are the secure flexible?. CCP, School of Business, University of Aarhus, IZA and Russell Sage Foundation, 2007.
8. Lieshout, H.; Tros, F.; Wilthagen, T. (2003) Towards „flexicurity“?: balancing flexibility and security in EU member states. Flexicurity research paper FXP, 2003.
9. Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas. Nr.IX-110. Vilnius, 2000.
10. Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Nr. IX- 1904. Vilnius, 2003.
11. Lietuvos Respublikos piniginės socialinės paramos nepasiturinčioms šeimoms ir vieniems gyvenantiems asmenims įstatymas. Nr.IX-1675. Vilnius.
12. Madsen, P. K. “Flexicurity through labour market policies and Institutions in Denmark” in P. Auer ir S. Cazes (eds.): *Employment Stability in an Age of Flexibility*, ILO, Geneva, 2003.
13. Michaud M.- L. Welfare and the labour market in the EU. Occasional paper N0. 7, 2004.
14. Muffels, R. Balancing flexibility and security in European welfare regimes. The ILP Conference in Amsterdam “Transitional labour markets and flexicurity”, 2006.
15. Peeters, H.; Debels, A.; Verschraegen, G.; Berghman, J. Flexicurity in Bismarckian countries? Old age protection for non-standard workers in Belgium. *Journal of Social Policy*. 2007 37(1): 125–143.
16. Schmid, G. „Employment Ensurance in critical transitions during the life course” in P. Auer ir B. Glazier (eds.): *The future of work, employment and social protection*, ILO/IILS, Geneva, 2002.
17. Schmid, G.; Gazier, B. The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets, Cheltenham: Edward Elgar, 2002.
18. Siekiant bendrų lankstumo ir užimtumo garantijų principų: derinant lankstumo ir užimtumo garantijas kurti daugiau ir geresnių darbo vietų. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. SEK (2007) 861}, KOM (2007) 359 galutinis. Briuselis, 2007.
19. Tangian, A. Monitoring flexicurity policies in Europe from three different viewpoints. WSI- Diskussionspapier Nr.145, 2006.
20. Tangian, A. Flexicurity: *Is Employment Security Attainable under Flexible Employment? Empirical Evidence, Critical Remarks, and Reform Proposal*. Paper for the conference of the Portugal Presidency in the EU “Flexicurity: Key Challenges”, Lisbon, 2007, September 13–14.
21. Tros, F. Towards „flexicurity“ in policies for the older workers in EU countries. Paper prepared for the IREC Conference, 2004.
22. Vielle, P. Flexicurity: Redefining the security of European citizens. Policy paper N0 1, 2007.
23. Wilthagen, T. “Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?” Discussion Paper FS II 98-02, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlin, 1998.

SECURITY IN FLEXIBLE LABOUR MARKET

Dr. Julija Moskvina

Mykolas Romeris University

Dr. Daiva Skučienė

Institute for Social Research

Summary

The concept of flexicurity is a relevant topic of discussion across Europe. Prospects for the practical implementation of flexicurity have been recently considered in Lithuania.

The objective of this paper is to analyse the existing security possibilities in a flexible labour market on the grounds of certain social benefits. The paper presents the results of a 2008 study initiated by the Ministry of Social Security and Labour.

The main methods used were document analysis and secondary statistical analysis. The study concludes that national governments, attempting to implement measures of flexicurity, face the problem of having no conceptual basis for the said model. In Lithuania, only sickness and maternity benefits provide high income security and enhance employability. Other benefits, such as unemployment benefits, old age and disability pensions and social assistance benefits cannot sufficiently prevent movement into poverty. They do not stimulate employability and do not match the principles of flexicurity.

Keywords: flexicurity, income security, level of security, social insurance, social assistance.