

# Lietuvos socialinė raida

2022 Nr. 11

Darbo rinkos transformacijos  
krizių akivaizdoje



Lietuvos  
socialinių  
mokslų  
centras

LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRAS  
SOCIOLOGIJOS INSTITUTAS  
INSTITUTE OF SOCIOLOGY  
AT THE LITHUANIAN CENTRE FOR SOCIAL SCIENCES

# **LIETUVOS SOCIALINĖ RAIDA**

## **SOCIAL DEVELOPMENT OF LITHUANIA**

**DARBO RINKOS TRANSFORMACIJOS KRIZIŲ AKIVAIZDOJE**  
**LABOUR MARKET TRANSFORMATIONS IN THE FACE OF CRISES**

2022 Nr. 11

VILNIUS, 2022

**Sudarytojos:**

Rūta Brazienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Inga Blažienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

**Redkolegija:**

Māris Bērziņš, dr., Latvijos universitetas (Latvija)

Inga Blažienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Jakub Brdulak, prof. dr. habil., Varšuvos ekonomikos mokykla - SGH (Lenkija)

Viginta Ivaškaitė-Tamošiūnė, dr., Europos Komisijos Jungtinis mokslo centras (Ispanija)

Aiva Jasilionienė, dr., Makso Planko demografinių tyrimų institutas (Vokietija)

Dovilė Krupickaitė, dr., Vilniaus universitetas

Sandra Krutulienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Tadas Leončikas, dr., Eurofondas (Airija)

Andrius Marcinkevičius, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Aušra Maslauskaitė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Aurelija Novelskaitė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Vikinta Rosinaitė, dr., Vilniaus Gedimino technikos universitetas

Laimutė Žalimienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

**Recenzentės:**

Jurgita Jurkevičienė, dr., Kauno technologijos universitetas

Sarmitė Mikulionienė, dr., Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas

Apsvarstyta Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos instituto leidybos komisijos posėdyje 2022 m. gruodžio 12 d. Sociologijos instituto leidybos komisijos protokolo Nr. A-18.

**Kalbos redaktorė:** Dalia Žalienė

**Maketuotojas:** Rimantas Junevičius

## TURINYS

PRATARMĖ.....	5
PRATARMĖ (anglų kalba).....	6
Julija Moskvina PRIEMONĖS PANDEMIJOS SUKELTAI KRIZEI DARBO RINKOJE VALDYTI: TARPTAUTINĖ PATIRTIS .....	7
Anna Lipnevič LIETUVOS GYDYTOJŲ DARBO RINKOS KAITA: COVID-19 PANDEMIJOS IR KARO UKRAINOJE IŠŠŪKIAI .....	18
Indrė Kirelienė-Huseynova, Rūta Brazienė NESAUGUS UŽIMTUMAS LIETUVOJE: IŠŠŪKIAI AZERBAIDŽANO PILIEČIŲ INTEGRACIJAI Į LIETUVOS DARBO RINKĄ.....	36
Sonata Vyšniauskienė VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS IR LYČIŲ (NE)LYGYBĖ DARBO RINKOJE: EKSPERTŲ VERTINIMAI.....	48
Sonata Vyšniauskienė, Justina Krauledaitė NEDIRBANTIS, NESIMOKANTIS IR MOKYMUOSE NEDALYVAUJANTIS JAUNIMAS LIETUVOJE: SITUACIJOS ANALIZĖ IR SOCIALINĖS POLITIKOS ATSAKAS .....	60
Tautvydas Vencius ILGĄ LAIKĄ NEDIRBANČIŲ IR SOCIALINĘ PARAMĄ GAUNANČIŲ ASMENŲ IŠŠŪKIAI INTEGRUOJANTIS Į DARBO RINKĄ: EKSPERTŲ POŽIŪRIS IR BIOGRAFINIŲ INTERVIU NARATYVAI .....	71
Aurelija Novelskaitė, Rasa Pušinaitė-Gelgotė, Raminta Pučėtaitė ŽMOGIŠKŲJŲ GEBĖJIMŲ PLĖTRA ORGANIZACIJŲ PRAKTIKOMIS: ATLYGINIMŲ ATOTRŪKIO IR DARBO SĄLYGŲ ĮTAKA MOTERIMS ĮGALINTI.....	86

## CONTENT

FOREWORD (in Lithuanian).....	5
FOREWORD .....	6
Julija Moskvina MEASURES TO MANAGE THE PANDEMIC-CAUSED CRISIS IN THE LABOUR MARKET: A REVIEW OF INTERNATIONAL EXPERIENCE .....	7
Anna Lipnevič CHANGES IN THE LABOR MARKET OF LITHUANIAN PHYSICIANS: THE CHALLENGES OF THE COVID-19 PANDEMIC AND OF THE WAR IN UKRAINE .....	18
Indrė Kirelienė-Huseynova, Rūta Brazienė PRECARIOUS EMPLOYMENT IN LITHUANIA: CHALLENGES FOR THE INTEGRATION OF AZERBAIJANI NATIONALS INTO THE LITHUANIAN LABOUR MARKET .....	36
Sonata Vyšniauskienė PARENTAL LEAVE POLICIES AND GENDER IN(EQUALITY) ON THE LABOUR MARKET: EXPERTS' ASSESSMENTS .....	48
Sonata Vyšniauskienė, Justina Krauledaitė YOUTH NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION OR TRAINING IN LITHUANIA: SITUATION ANALYSIS AND SOCIAL POLICY RESPONSE.....	60
Tautvydas Vencius CHALLENGES OF INTEGRATION INTO THE LABOUR MARKET FOR THE LONG-TERM UNEMPLOYED INDIVIDUALS WHO RECEIVE SOCIAL SUPPORT: EXPERT VIEWS AND NARRATIVES FROM BIOGRAPHICAL INTERVIEWS .....	71
Aurelija Novelskaitė, Rasa Pušinaitė-Gelgotė, Raminta Pučėtaitė DEVELOPING HUMAN CAPABILITIES THROUGH ORGANISATIONAL PRACTICES: THE IMPACT OF PAY GAPS AND WORKING CONDITIONS ON WOMEN'S EMPOWERMENT .....	86

## PRATARMĖ

*Lietuvos socialinė raida* yra Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos instituto leidžiamas tęstinis recenzuojamas mokslo leidinys, skirtas akademinėi bendruomenei, nevyriausybinėms organizacijoms atstovams, aukštųjų mokyklų studentams ir magistrantams, visiems suinteresuotiems asmenims ir plačiajai visuomenei. Jis sudaro tarpdisciplininę platformą mokslo žinių sklaidai, apima darbo rinkos pokyčių, gyventojų gyvenimo sąlygų, pajamų diferenciacijos, skurdo ir socialinės atskirties bei aktualius įvairių socialinių grupių (jaunimo, vyresnio amžiaus asmenų, etninių grupių, šeimų ir lyčių) tyrimus.

Vienuoliktasis leidinio numeris parengtas įgyvendinant Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos instituto ilgalaikę institucinę mokslinių tyrimų programą „**Socialiniai iššūkiai gerovės visuomeninei technologinės ir demografinės kaitos kontekste (2022–2026)**“, kurios tikslas – tirti technologinės ir demografinės kaitos keliamus iššūkius gerovės visuomenės plėtrai Lietuvoje ir identifikuoti socialinės ir ekonominės politikos priemones, skatinančias gerovės visuomenės kūrimąsi.

Šiame numeryje didžiausias dėmesys skiriamas aktualiausioms darbo rinkos problemoms ir pokyčiams analizuoti. Aptariami tiek Lietuvos mokslinių tyrimų duomenys, tiek tarptautinė praktika COVID-19 pandemijai suvaldyti. Mokslininkų pasirinktų temų ratas platus – tai darbo rinkos stebėsenos metodologinės problemos (A. Pocius), lyčių nelygybės klausimai darbo rinkoje ir organizacijose (A. Novelskaitė, R. Pušinitė-Gelgotė, R. Pučėtaitė) bei vaiko priežiūros atostogų poveikis tėvų dalyvavimui darbo rinkoje (S. Vyšniauskienė). Dvi autorės (A. Lipnevič ir J. Moskvina) nagrinėja koronaviruso COVID-19 pandemijos sukeltų socialinių padarinių poveikį darbo rinkai. Keletas mokslininkų aptaria socialiai pažeidžiamų grupių situaciją bei galimybes darbo rinkoje: analizuojami ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų iššūkiai integruojantis į darbo rinką (T. Vencius), nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo (NEET) galimybės darbo rinkoje, socialinės politikos iniciatyvų poveikis (S. Vyšniauskienė, J. Krauledaitė) ir nesaugaus užimtumo aspektai (I. Kirelienė-Huseynova, R. Brazienė).

Leidinio autoriai, pasitelkę platų spektrą mokslinio tyrimo metodų, pasinaudoję viešai prieinamomis duomenų bazėmis (Oficialiosios statistikos portalas, Eurostatas ir kt.), administraciniais duomenimis (Socialinio draudimo fondo valdyba (SODRA), pristato originaliai atliktus mokslinius tyrimus, ekspertų, biografinių bei individualių interviu duomenis.

Sudarytojai ir autoriai tikisi, kad kiekvienas skaitytojas, besidomintis šiuolaikinės darbo rinkos problemomis ir pokyčiais Lietuvoje, straipsniuose ras sau naudingos informacijos tolesniems tyrimams, praktinei kasdieniui veiklai ir žiniomis grįstų sprendimų priėmimui.

Autoriai būtų dėkingi už leidinio skaitytojų grįžtamąjį ryšį, kurio lauktų: [institutas@lstc.lt](mailto:institutas@lstc.lt).

---

## FOREWORD

---

*Social Development of Lithuania* is a recurrent peer-reviewed scientific journal published by the Institute of Sociology at the Lithuanian Centre for Social Sciences and is intended for the academic community, NGO representatives, students and postgraduates of higher education institutions, all stakeholders, and the public at large. The recurrent publication *Social Development of Lithuania* provides an interdisciplinary platform for the dissemination of scientific knowledge, covering research on changes in the labour market, living conditions of the population, income differentiation, poverty and social exclusion, as well as relevant research on various social groups (youth, older adults, ethnic groups, families and genders).

This is the eleventh issue of the publication, prepared within the framework of ***Social Challenges of Welfare Society in the Context of Technological and Demographic Changes (2022-2026)***, a long-term institutional research programme of the Institute of Sociology at the Lithuanian Centre for Social Sciences aimed at studying the challenges posed by technological and demographic changes for the development of a welfare society in Lithuania, as well as at identifying social/economic policies promoting the development of the welfare society.

The issue focuses on the analysis of the most pressing labour market issues and developments. It discusses both Lithuanian research findings and international practices in managing the COVID-19 pandemic. The range of research topics is broad, covering methodological problems of labour market monitoring (A.Pocius), gender inequality issues in the labour market and in organisations (A.Novel skaitė, R.Pušinaitė-Gelgotė, R.Pučėtaitė), and the impact of parental leave on parents' participation in the labour market (S.Vyšniauskienė). Even two authors (A.Lipnevič and J.Moskvina) work on the impact of the social consequences of the COVID-19 pandemic on the labour market. Several researchers analyse the situation and opportunities of disadvantaged groups in the labour market: challenges of labour market integration for the long-term unemployed and those receiving social assistance (T.Vencius), opportunities for young people who are not in employment, education or training (NEETs) in the labour market, the impact of social policy initiatives (S.Vyšniauskienė and J.Krauledaitė), and the aspects of precarious employment (I.Kirelienė-Huseynova and R.Brazienė).

The authors use a wide range of scientific research methods. They use publicly available databases (Official Statistics Portal, Eurostat, etc.), administrative data (Social Insurance Fund Board (SODRA), and present original research and data obtained from expert, biographical and individual interviews.

Both the authors and compilers of the publication hope that every reader interested in contemporary labour market issues and changes in Lithuania will find information useful for their further research, practical daily activities and knowledge-based decision-making.

The authors would be thankful for feedback from the readers, who may send it by e-mail: [institutas@lstc.lt](mailto:institutas@lstc.lt).

# PRIEMONĖS PANDEMIJOS SUKELTAI KRIZEI DARBO RINKOJE VALDYTI: TARPTAUTINĖ PATIRTIS

---

Julija MOSKVINA  
LSMC Sociologijos instituto  
Darbo rinkos tyrimų skyrius  
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius  
[julija.moskvina@dsti.lt](mailto:julija.moskvina@dsti.lt)

**Santrauka.** COVID-19 pandemija turėjo rimtų pasekmių nacionalinėms darbo rinkoms bei atskiriems jų segmentams. Krizių valdymo laikotarpiu ypač svarbus tampa taikomų priemonių savalaikiškumas ir pastangos išvengti krizės gilėjimo. Tarptautinių organizacijų ir nacionalinių vyriausybių priimti kovos su pandemijos sukeltomis pasekmėmis priemonių paketai pasižymėjo kompleksišku ir apėmė veiksnius, nukreiptus į prevenciją, situacijos stabilizavimą ir atsigavimą po krizinio periodo. Straipsnyje, remiantis tarptautinių organizacijų kokybiniais duomenimis ir mokslinių tyrimų išvalgomis, iš tarptautinių darbo standartų perspektyvos yra nagrinėjamos ES šalyse pandemijos metu taikytos priemonės. Buvo išskirtos šios priemonių kategorijos: darbo jėgos mobilizavimas, paskatos ir atlyginimas darbuotojams, teikiantiems būtinas paslaugas, darbo tvarkos pakeitimai, darbuotojų persikirstymas ir gamybos perorientavimas. Tarp nemažai įgyvendintų priemonių buvo pastebėtas stiprus nacionalinių vyriausybių orientavimasis į tarptautinius darbo standartus, siekis išlaikyti ir plėsti socialinį dialogą, remti pažeidžiamas grupes darbo rinkoje, pastangas suderinti darbuotojų apsaugą su pasirengimu pokriziniam laikotarpiui, investuojant į jų kvalifikaciją.

**Raktažodžiai:** COVID-19 pandemija, darbo rinka, priemonės krizei valdyti.

## Įvadas

Tai, kad COVID-19 pandemija turės rimtų pasekmių darbo rinkoms, tapo aišku nuo pat gyventojų sergamumo augimo pradžios. Remdamiesi ankstesnių staigių pokyčių ekonomikoje istoriniais duomenimis, Cecchetti (2009) bei Sumner ir kt. (2009) (cituojama pagal Gruževskis, Zabarauskaitė, 2012) buvo išskyrę šiuos ekonominių krizių sukeltus padarinius darbo rinkai ir namų ūkiams: sumažėjusi darbo paklausa ir kritęs gyventojų užimtumo lygis; sumažėjęs darbo užmokestis ir vartojimo lygis; kainų pokyčiai, neproporcingai veikiantys skurdžiai gyvenančius asmenis (namų ūkius); sumažėjusios vyriausybės išlaidos viešosioms paslaugoms ir kitoms socialinėms reikmėms; neigiami pokyčiai finansų, nekilnojamojo turto ir kitose rinkose; padidėjęs taupymas; sumažėjęs socialinis saugumas (aukštas nusikalstamumo lygis, pablogėję visuomenės sveikatos rodikliai ir pan.); šešėlinės ekonomikos masto padidėjimas. Be to, tokie neigiami ekonominių krizių sukelti veiksniai kaip nedarbas, infliacija, sumažėjusios vyriausybės išlaidos ir krentantis BVP ypač neigiamai veikia namų ūkių finansinę ir vartojimo situaciją (Baldacci ir kt., 2004).



Reaguodamos į pandemijos iššūkius, dauguma nacionalinių vyriausybių ėmėsi priemonių, reikalingų sukontroliuoti viruso plitimą. Veiksmai buvo nukreipti į vadinamojo „socialinio atstumo“ palaikymą, apribojant fizinius žmonių kontaktus. Tokiu būdu pirmiausia buvo paveikti sektoriai, kuriems būdingas tiesioginis kontaktas su klientais. Šios priemonės turėjo grandininį poveikį, sąlygojusį laikiną ekonomikos sąstingį daugelyje šalių. Kadangi suvaržymo priemonės pirmiausia palietė sektorius, kuriems būdingas žmonių fizinis artumas, susibūrimai, betarpiški kontaktai (menas ir pramogos, viešbučiai ir restoranai, sportas ir laisvalaikis, transportas, turizmas), labiau pažeidžiami tapo minėtų sektorių darbuotojai. Pandemijos sukelta krizė labiau palietė moteris, nes jos neteko darbo labiausiai paveiktuose sektoriuose. Be to, moterys sudaro didžiąją dalį darbuotojų sveikatos priežiūros sektoriuje, kuris buvo kovos su pandemija priešakyje. Dėl pandemijos uždarius mokyklas ir kitas globos įstaigas, moterims teko ir daugiau globos įsipareigojimų šeimose. Ekonomikos nuosmukis stipriai paveikė ir jaunas žmones. Darbuotojai migrantai ir pabėgėliai buvo labiau pažeidžiami uždarius sienas (Fana ir kt., 2020; Pouliakas, Branka, 2020).

Kaip rodo istorinė patirtis, ekonomikos nuosmukio sušvelninimo priemonės turi būti priimamos greitai, nelaukiant, kol situacija dar labiau pablogės. Tokiu atveju ypač svarbios priemonės, turinčios greitą poveikį ekonomikai ir gyventojams. Itin daug dėmesio turi būti skiriama priemonėms, didinančioms gyventojų užimtumą (Krishnamurty, 2009).

Šio straipsnio tikslas yra išnagrinėti pagrindines COVID-19 pandemijos sukeltos darbo rinkos krizės įveikimo ar švelninimo priemones, kurių buvo imtasi ES šalyse, tarp jų ir Lietuvoje, tarptautinių darbo standartų požiūriu. Darbe yra numatyta pristatyti priemones, nukreiptas į darbo rinkos krizės prevenciją, įveikimą ir padėties stabilizavimą. Buvo išskirtos šios priemonių kategorijos: darbo jėgos mobilizavimas, paskatos ir atlyginimas darbuotojams, teikiantiems būtinas paslaugas, darbo tvarkos pakeitimai, darbuotojų persikirstymas, gamybos perorientavimas. Darbe pateikiamos tarptautinių organizacijų (Tarptautinės darbo organizacijos, Europos Komisijos) rekomendacijos, Eurofound COVID-19 EU Policy Watch (išsamiausios ES lygmens duomenų apie socialines ir ekonomines priemones) duomenų bazės kokybiniai duomenys, pristatomos mokslinių tyrimų (Eurofound, 2020; Chetty ir kt., 2020; Collins ir kt., 2020; Ghellab et al., 2022) įžvalgos.

## **1. Tarptautinių organizacijų rekomendacijos dėl krizės darbo rinkoje prevencijos, įveikimo ir padėties stabilizavimo**

Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO), laikydamosi tarptautinių darbo standartų, 2019 m. pradžioje paragino nacionalines vyriausybes nedelsiant imtis veiksmų, siekiant sumažinti neigiamą ilgalaikį poveikį darbo rinkoms, naudojant makroekonominės ir konkrečiam sektoriui skirtas priemones, specialią paramą įmonėms, darbo vietoms ir pajamoms, užtikrinti darbuotojų apsaugą darbo vietoje ir pasitikėjimą socialiniu dialogu, priimant sprendimus (ILO, 2020a).

Tarptautiniai darbo standartai laikytini būtinu pagrindu politinėms priemonėms, reikalingoms ilgalaikiam ir teisingam atsigavimui po COVID-19 krizės. Šie standartai apima į žmogų orientuotą požiūrį į ekonomiką bei jos plėtrą, siekiama suderinti paklausos skatinimo, verslo rėmimo ir darbuotojų apsaugos reikalavimus.

1 paveiksle pristatomi tarptautiniais darbo standartais grindžiami keturi pagrindiniai priemonių kovai su COVID-19 ramsčiai.



**1 pav.** Tarptautiniais darbo standartais grindžiami keturi pagrindiniai priemonių kovai su COVID-19 ramsčiai (TDO)

TDO rekomendacijose COVID-19 krizei įveikti ypač buvo pabrėžiamas priemonių preventyvumo aspektas:

- TDO ragino imtis skubių ir plataus masto politinių priemonių, siekiant užkirsti kelią ilgai trunkančiai žalai jaunų žmonių švietimui (mokymui) ir suprastėjusioms dalyvavimo darbo rinkoje perspektyvoms. Vyriausybėms buvo rekomenduojama parengti minėtų iššūkių sprendimus, derinant juos su visų keturių TDO politikos ramsčių elementais, skirtais kovai su COVID-19.
- Valstybinės intervencijos, skirtos jaunimui, turėtų apimti įtraukiančius (angl. *inclusive*) ir į ateitį orientuotus užimtumo politikos paketus, įskaitant veiksmingą užimtumo bei įgūdžių garantijų įgyvendinimą, susietą su platesnio masto ekonominio atsigavimo priemonėmis.
- Užimtumo skatinimo ir išlaikymo priemonės, anot TDO, turi būti lydimos atidaus krizės poveikio stebėjimo labiausiai paveiktuose sektoriuose dirbančioms įmonėms ir darbuotojams, įskaitant ir dirbančius neformalioje ekonomikoje.
- Atsižvelgiant į ekonomikos struktūros pokyčių potencialą popandeminiu laikotarpiu, parama turėtų būti nukreipta į sektorius, kurie gali sukurti pakankamai produktyvų užimtumą (ILO, 2020b).

TDO rekomendacijos yra universalios, paremtos siekiu laikytis tarptautinių darbo standartų, nepaisant COVID-19 sukeltos krizės. Europos Komisija (toliau – EK), taip pat pripažindama būtinumą išlaikyti aukštus socialinio teisingumo standartus, buvo pateikusi bendrąsias bei specifines, nacionalinę patirtį atitinkančias COVID-19 krizės įveikimo gaires. 2020 m. gegužės 20 d. Komisija pasiūlė konkre-

čioms šalims skirtas rekomendacijas (European Commission, 2020), kuriose pateikiamos ekonominės politikos gairės visoms ES valstybėms narėms COVID-19 pandemijos kontekste, daugiausia dėmesio skiriant neatidėliotiniams pandemijos išskeltiems iššūkiams ir tvariam augimui atkurti:

1. Trumpalaikėje perspektyvoje: sušvelninti rimtas neigiamas socialines ir ekonomines COVID-19 pandemijos pasekmes.
2. Trumpalaikiu ir vidutinės trukmės laikotarpiu: pasiekti tvaraus ir integracinio augimo, palengvinančio žaliąją pertvarką ir skaitmeninę transformaciją.

Rekomendacijose buvo pažymima, kad ES pasiryžusi palaikyti veiksmus, siekdama apriboti ir kontroliuoti pandemijos plitimą, padidinti nacionalinių sveikatos sistemų atsparumą, sušvelninti socioekonominius padarinius teikiant paramą verslui bei namų ūkiams ir užtikrinti adekvačias sveikatos bei saugos sąlygas darbo vietoje, kad būtų galima atnaujinti ekonominę veiklą. ES lygmeniu buvo pabrėžiama orientacija į žaliąją pertvarką bei skaitmeninę transformaciją naudojantis krizės metu įgyta patirtimi. ES priėmė atitinkamų teisės aktų pakeitimus, kad visus nenaudojamus Europos struktūrinių ir investicijų fondų išteklius valstybės narės galėtų sutelkti išskirtiniam COVID-19 pandemijos poveikiui švelninti.

Kalbant apie ES poziciją dėl Lietuvoje priimtų sprendimų (remiantis 2020 m. Lietuvos nacionalinės reformų darbotvarkės ir 2020 m. Lietuvos stabilumo programos priemonių analize), bendras vertinimas buvo teigiamas. Priemonės, apimančios mokesčių atidėjimą, papildomą finansavimą medicinos atsargoms pirkti, subsidijas darbo vietoms išlaikyti ir socialines išmokas savarankiškai dirbantiems asmenims ir darbuotojams, nukentėjusiems nuo COVID-19 krizės, bei paskolų garantijos atitiko Komisijos gaires dėl suderinto ekonominio atsako į COVID-19 protrūkį. Komisija išreiškė nuomonę, kad šios priemonės padės Lietuvai išsaugoti fiskalinį tvarumą vidutiniu laikotarpiu. Didesnio dėmesio reikalavo COVID-19 krizės atskleistos sveikatos priežiūros problemos: netolygumai, susiję su darbo jėgos trūkumu ir geografinių paslaugų pasiskirstymu. Siekiant padėti bedarbiams kuo anksčiau grįžti į darbo rinką, EK rekomendavo Lietuvai didinti aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir kitų priemonių, skirtų darbo jėgos kvalifikacijai keisti ir kelti, finansavimą ir aprėptį. Siekiant užtikrinti prasmingą ir nepavėluotą socialinių partnerių dalyvavimą rengiant išėjimo iš krizės ir atsigavimo procesą, EK akcentavo jų gebėjimų stiprinimą. COVID-19 krizės šviesoje Komisija ragino Lietuvą išplėsti minimalios socialinės apsaugos sistemą, kad būtų remiamos visos grupės, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, netipinius darbuotojus ir labiausiai pažeidžiamus asmenis (European Commission, 2020).

Kalbant apie ateities perspektyvas, EK (2020) ragino užtikrinti, kad priemonės, kuriomis skatinamas Lietuvos ekonomikos atsigavimas, būtų orientuotos į būsimą skaitmeninę ir žaliąją pertvarką. Šiose sferose buvo siūloma paankstinti viešųjų investicinių projektų įgyvendinimą ir skatinti privačias investicijas. Paminėtini vis dar žemas žiedinio (pakartotinio) medžiagų naudojimo lygis, nepakankamai sumažinta ekonomikos priklausomybė nuo iškastinio kuro. „Vidutinio laikotarpio atsigavimo priemonių parengiamasis darbas galėtų būti grindžiamas valstybių narių nacionaliniais energetikos ir klimato srities veiksmų planais, bendro intereso projektų sąrašu ir infrastruktūros plėtros planais.“ EK Lietuvai buvo išskyrusi šiuos prioritetus atsigavimo po krizės fazėje: didinti labai didelio pajėgumo plačiajuosčio ryšio aprėptį ir skverbtį; skatinti švarią ir efektyvią energijos gamybą bei vartojimą, darnųjį transportą; skatinti technologines inovacijas mažosiose ir vidutinėse įmonėse.

Toliau apžvelgsime, kaip kitos šalys sprendė COVID-19 iššūkius, kurie buvo būdingi ir Lietuvai (sveikatos apsaugos sistemos funkcionavimas, socialinių partnerių įgalinimas, darbo jėgos trūkumo ir jos paklausos bei pasiūlos neatitikimo mažinimas, verslo inovacijų skatinimas).

## 2. Nacionalinių vyriausybių praktikos dėl krizės darbo rinkoje prevencijos, įveikimo ir padėties stabilizavimo

*Darbo jėgos mobilizavimas.* Vyriausybės ėmėsi įvairių priemonių, siekdamos patenkinti didėjančią paklausą svarbiausioms paslaugoms, ypač sustiprinti visuomenės sveikatos priežiūros sistemą. Daugelis priemonių buvo nukreiptos į kliūčių užimtumui atitinkamuose sektoriuose šalinimą, tačiau kai kurios šalys panaudojo priverstinumo elementą. Štai Austrijos vyriausybė pratęsė privalomos alternatyviosios civilinės tarnybos (nacionalinės karinės tarnybos pakaitalo) trukmę trimis mėnesiais visiems, kurių tarnyba baigėsi 2020 m. kovo mėn., komandiruodama jaunos žmones padėti sveikatos priežiūros, globos ir kitose būtinųjų paslaugų srityse. Kipre vyriausybė registruotiems gydytojams ir slaugytojams išleido privalomą įsakymą, pagal kurį pastarieji galėtų tarnauti valstybinėse bei privačiose ligoninėse ir vykdyti Sveikatos apsaugos ministerijos jiems paskirtas pareigas. Suomijos vyriausybė taip pat įpareigojo sveikatos priežiūros specialistus dirbti ir taip užtikrinti sveikatos priežiūros sistemos funkcionavimą. Siekiant sustiprinti sveikatos priežiūros sektoriaus reagavimą į susiklosčiusią situaciją galimybes, Slovakijos vyriausybė irgi priėmė išskirtines priemones, leidžiančias prireikus perkelti darbuotojus ir išteklius tarp ligoninių ir socialinių paslaugų įstaigų. Tokiose šalyse kaip Airija, Norvegija ir JK pensijoje esantys sveikatos priežiūros darbuotojai buvo skatinami dirbti. JK vyriausybė kreipėsi į visuomenę ir skatino savanorius padėti teikti būtiniausias paslaugas, o buvusių nacionalinės sveikatos tarnybos darbuotojų paprašė grįžti į darbą. Tiek Norvegijoje, tiek JK buvo padaryti pakeitimai, kad galiojantys pensijų įstatymai netrukdytų pensijoje esantiems asmenims grįžti į darbą. Daugelis šalių, tokių kaip Kipras, Suomija, Airija, Švedija ir JK, kreipėsi į medicinos ir slaugos studijų absolventus ir studentus, nes ligoninės susidūrė su sunkiai pakeliama augančia pakausa ir augančiu personalo trūkumu. Kai kuriems studentams buvo leista teikti pagrindines paslaugas dar net nevisiškai baigus mokslus (Eurofound COVID-19 EU PolicyWatch database). Portugalija suspendavo galimybę nutraukti darbo sutartis nacionalinėje sveikatos tarnyboje darbdavio arba darbuotojo iniciatyva be specialaus leidimo.

COVID-19 nepaprastoji padėtis ir su ja susijusios suvaržymo priemonės privertė ypač greitai priimti sprendimą dėl paslaugų ir ekonominių veiklų, suskirstant jas į „būtiną“ ir „nebūtiną“. Gyventojų saugumui užtikrinti reikėjo ne tik papildomos darbo jėgos, bet ir įvairių paramos teikimo būdų, tuo tarpu kitos su sveikatos ir gyvybinių poreikių palaikymo funkcijomis nesusijusios veiklos buvo nutrauktos (uždarytos), nebent jos galėjo prisitaikyti prie alternatyvių darbo būdų ar pandemijos metu paklausios produkcijos gamybos. Sprendimų priėmėjų dėmesys buvo nukreiptas į būtiniausių paslaugų teikimo palaikymą, dažnu atveju perskirstant darbuotojus iš kitų sektorių. Ankstyvojoje pandemijos fazėje priemonės pirmiausia buvo susijusios su laikinu nukrypimu nuo įprastų darbo laiko ir atostogų grafikų, kad būtų užtikrintas sklandus sveikatos priežiūros paslaugų teikimas (Fana ir kt., 2020).

*Paskatos ir atlyginimas darbuotojams, teikiantiems būtinas paslaugas.* Eurofound (2020) duomenimis, mažiausiai septyniose ES valstybėse narėse vyriausybės pasiūlė išskirtines priemokas arba patvirtino (laikiną) darbo užmokesčio padidinimą sveikatos ir globos darbuotojams, pripažindamos jų darbo išskirtinę svarbą pandemijos metu. Lietuvoje visiems nacionalinės sveikatos sistemos sveikatos priežiūros darbuotojams buvo suteiktas laikinas darbo užmokesčio padidėjimas nuo 60 proc. iki 100 proc., o kitose šalyse nepriekaištingai dirbantys darbuotojai ir ligoninių darbuotojai gavo išskirtines priemokas. Prancūzijoje vyriausybė pasiūlė vienkartinę 1 500 Eur išmoką skyrių, kuriuose gydėsi COVID-19 pacientai, sveikatos priežiūros darbuotojams. Kitam sveikatos priežiūros personalui buvo suteikta neapmokestinama vienkartinė 500 Eur premija, o ligoninės personalui 50 proc. buvo padidintas viršvalan-

džių atlygis. Graikijos vyriausybė sveikatos priežiūros ir civilinės saugos darbuotojams skyrė specialią priemonę – pusę bazinės mėnesinės algos. Prancūzijoje „nepaprasta perkamosios galios premija“ buvo skirta pagrindines paslaugas teikiantiems darbuotojams. Ši socialinio draudimo įmokomis ir mokesčiais neapmokestinta vienkartinė išmoka (nuo 1 000 iki 2 000 Eur) buvo mokama atsižvelgiant į tai, ar įmonės turi savanorišką pelno dalijimosi sistemą. Daugelis stambių mažmenininkų pranešė, kad mokės premiją savo darbuotojams. 2019 m. pavasarį Italijos vyriausybė pasiūlė vienkartinę 100 Eur išmoką darbuotojams, uždirbantiems mažesnę nei 40 000 Eur metinį bruto darbo užmokestį, kurie privalėjo dirbti savo darbo vietoje ir dėl to padidėjo jų rizika susirgti. Liuksemburge buvo suteikta išskirtinė premija darbuotojams, kurie buvo perkelti dirbti į gyvybiškai svarbius sektorius ar veiklos sritis. Vengrijoje darbuotojams, dirbantiems mokslinių tyrimų ir plėtros sferoje ir atliekantiems su COVID-19 susijusius tyrimus, tris mėnesius buvo skiriamas 40 proc. bendros mėnesinės algos priedas (neviršijantis 911 eurų). Austrijos vyriausybė paskelbė kvietimą sugrįžti į tarnybą buvusiams valstybės tarnautojams padidindama jiems atlyginimą. Be finansinių paskatų pagrindines paslaugas teikiantiems darbuotojams, galima paminėti ir pagalbą pasitelkiant paslaugas. Štai Norvegijoje, norėdami sudaryti patrauklesnes sąlygas sveikatos priežiūros ir kitose būtinosiose tarnybose dirbantiems ir vaikų turintiems asmenims, supaprastino patekimą į darželius ir pradines mokyklas. Panašios priemonės buvo įvestos Portugalijoje ir JK (Eurofound, 2020).

*Darbo tvarkos pakeitimai.* Priešingai nei šios „skatinamosios“ priemonės, buvo pastebėta, kai išimtiniais atvejais suspenduotos valstybės tarnautojų ir kitų pagrindines paslaugas teikiančių darbuotojų teisės, siekiant užtikrinti pakankamą darbo jėgos tiekimą kritinės situacijos metu. Laikinos, leidžiančios nukrypti nuo įprastinio reguliavimo priemonės buvo susijusios su nuostatomis dėl maksimalaus darbo laiko ir viršvalandinio darbo, minimalaus dienos poilsio laiko, darbo sekmadieniais ar valstybinių švenčių dienomis bei teisės į atostogas, kurios kai kuriais atvejais nukrypdavo nuo Europos darbo laiko direktyvos reikalavimų. Leidimai viršyti viršvalandžius buvo įgyvendinti Suomijoje, Graikijoje, Portugalijoje ir Slovėnijoje. Suomijoje kritinių sektorių (įskaitant sveikatos apsaugą, socialines tarnybas, gelbėjimo tarnybas, skubios pagalbos centrus ir policiją) darbdaviams nepaprastų reguliavimų metu buvo leista nukrypti nuo sutarto darbo laiko be darbuotojų pritarimo. Graikija panaikino pareigą darbdaviams prašyti leidimo iš Darbo ministerijos, kad darbuotojai dirbtų viršydami maksimalias leistinas viršvalandžių ribas (neviršydami įstatymų nustatytų dienos normų). Portugalijoje taip pat buvo sustabdytas viršvalandžių apribojimas konkrečioms būtinosioms paslaugoms. Slovėnijoje pandemijos metu valstybės tarnautojai galėjo būti sutelkti dirbti viršvalandžius, neviršijant 80 valandų per mėnesį. Panašiai Prancūzijos vyriausybė priėmė sprendimą, dėl kurio buvo konsultuojamasi su socialiniais partneriais, – leido nukrypti nuo darbo laiko, savaitinio poilsio ir poilsio sekmadienį normų tuose sektoriuose, kurie buvo pripažinti būtinais ekonominio ir socialinio gyvenimo tęstinumui, t. y. maisto gamyba bei pristatymas ir veiklos, prisidedančios prie sveikatos apsaugos sistemos funkcionavimo. Tokie darbdaviai turėjo teisę sutrumpinti dienos poilsio laiką nuo 11 iki 9 valandų, padidinti maksimalų dienos darbo laiką nuo 10 iki 12 valandų arba padidinti maksimalų savaitės dydį nuo 48 iki 60 valandų.

Austrijoje irgi buvo priimtos išimtys taisyklėms, numatytoms Austrijos darbo įstatyme (vok. Arbeit-sruhegesetz, ARG), dėl dienos maksimalaus darbo laiko, pailgintos paslaugų trukmės ir pan., kai kyla tiesioginis pavojus žmonių gyvybei ar sveikatai arba nepaprastosios padėties atveju. Vidutinė savaitės darbo laiko trukmė galėjo būti padidinta gavus raštišką darbuotojo sutikimą. Austrijoje ir Prancūzijoje buvo įgyvendinti laikini nuostatų, susijusių su vairavimo ir poilsio laikotarpiais, pakeitimai. Liuksemburgo įmonės, kurios buvo pripažintos būtinos, kad šalis sklandžiai funkcionuotų, galėjo atmesti atos-

tojų prašymus arba atšaukti darbdavio jau patvirtintas atostogas. Slovakijos vyriausybės priimtoms priemonės taip pat leido suspenduoti kai kurias sveikatos priežiūros darbuotojų darbo teises, visų pirma teisę streikuoti ar atsisakyti paskirto darbo (Eurofound, 2020).

*Darbuotojų persikirstymas.* Vyriausybės ir įmonės nustatė keletą būdų, kaip optimizuoti išteklius pandemijos metu, kai kuriais atvejais naudodamosios internetinėmis platformomis, kad būtų lengviau derinti darbo jėgos pasiūlą ir paklausą. Airijos vyriausybė priėmė laikinas priemones, kad būtų galima perkelti valstybės tarnautojus į kitą darbą viešajame sektoriuje. Be to, buvo susitarta tarp darbuotojų sąjungų ir Sveikatos tarnybos vadovybės, kad sveikatos priežiūros personalas galėtų būti pasiųstas dirbti į privačius slaugos namus. Imtasi ir kitų priemonių perkelti darbuotojus į privačius sektorius. Čekijoje prekybos rūmai, bendradarbiaudami su internetine darbo pasidalijimo platforma „WorkLinks.com“, palengvino „darbuotojų dalijimąsi“ – tai reglamentuoja darbo kodeksas – padėdami įmonėms, kurioms reikėjo darbuotojų, laikinai priimti darbuotojus iš kitų įmonių. Estijos valstybinė užimtumo tarnyba taip pat atidarė portalą, palaikantį darbo paklausos ir pasiūlos derinimą, siekdama laikinai atleistus žmones perkelti į įmones, kuriose trūksta darbuotojų. Informacija apie laisvas darbo vietas Danijoje buvo reguliariai skelbiama vyriausybės iniciatyva įsteigtame portale jobindsats.dk.

Pandemija privertė imtis priemonių, kad netrūktų darbo jėgos sektoriuose, kurie klasifikuojami kaip būtini. Šie pavyzdžiai iliustruoja nacionalinių darbo rinkų priklausomumą ne tik nuo gyventojų judumo ES viduje, bet ir nuo migracijos iš trečiųjų šalių. Suomijoje „svetimšalio įstatymas“ (angl. *alien act*) buvo iš dalies pakeistas, kad darbuotojai iš ES ir EEE ribų galėtų laikinai dirbti svarbiausiose sektoriuose ir tarnybose be būtinybės kreiptis dėl naujo leidimo gyventi. Panašiai Austrija sprendė darbo jėgos trūkumą būtinausių paslaugų ir veiklos srityse, pratęsdama darbo leidimus trečiųjų šalių piliečiams, jau esantiems šalyje. Žemės ūkio sektoriuje buvo imtasi specialių priemonių maisto produktų tiekimui užtikrinti. Ispanijos vyriausybė pratęsė darbo leidimus trečiųjų šalių piliečiams nepaprastosios padėties metu ir leido laikinai atleistiems asmenims toliau gauti bedarbio pašalpas, jei jie pradės dirbti žemės ūkyje. Austrijos žemės ūkio rūmai kartu su Federaline žemės ūkio, regionų ir turizmo ministerija bei Austrijos federaliniais ekonomikos rūmais specialiai šiam sektoriui sukūrė internetinę darbo derinimo platformą. Sektorių suinteresuotų subjektų (angl. *sectoral stakeholders*) ir atskirų įmonių tinklai bandė įveikti problemas, kylančias dėl specifinių darbo jėgos įgūdžių trūkumo atskiruose sektoriuose ir profesijų, taip pat dėl „perteklinio“ personalo, negalinčio dirbti savo darbo kituose sektoriuose, laikinai perkeldami darbuotojus. 2020 m. kovo mėn. Graikijoje priimtas Nepaprastosios padėties įstatymas leido įmonėms, laikinai uždarytomis vyriausybės sprendimu arba smarkiai nukentėjusioms nuo pandemijos, pagal atitinkamą įmonės lygio susitarimą perkelti darbuotojus iš vienos įmonės į kitą tos pačios sferos įmonę, kuri nebuvo uždaryta. Grupės subjektai, įgyvendinantys tokias priemones, privalėjo išlaikyti tą patį bendrą darbuotojų skaičių, kaip ir prieš perkėlimą. Panašiai Slovakijoje Viešbučių ir restoranų asociacija ir Maisto rūmai susitarė dėl atleistų darbuotojų perkėlimo iš viešbučių ir restoranų į maisto pramonę. Vokietijoje darbuotojų mainų sutartį pasirašė mažmeninės prekybos įmonė „Aldi“ ir greitojo maisto prekių tinklas „McDonald’s“. Pagal šią partnerystę „McDonald’s“ darbuotojai pagal poreikį laikinai buvo perkelti į „Aldi“ (Eurofound, 2020).

*Gamybos perorientavimas.* Reaguodamos į COVID-19 poveikį, kai kurios įmonės sugebėjo perorientuoti savo veiklą pakeisdamos gamybą, kad galėtų tiekti produktus, kurių paklausa padidėjo dėl pandemijos. Kitos įmonės, gavusios finansavimą ir praktinę vyriausybės paramą, perkėlė savo verslą į internetą. Daugybė distiliavimo gamyklų ar kitų gamintojų, naudojančių alkoholį dezinfekavimo priemonių gamyboje, pritaikė savo gamybą rankų higienos priemonėms gaminti. Vyriausybės priemonėmis,

tokiomis kaip akcizo sumažinimas (iki 90 proc.) alkoholio gamintojams, buvo siekiama padėti Latvijos vietiniams gamintojams gaminti viešam ir privačiam naudojimui labai reikalingą dezinfekavimo priemonę. Austrijoje įmonės, gaminančios sniego patrankas, sniego valytuvus ir mobiliuosius purkštuvus, pritaikė šią įrangą dideliems paviršiams, pavyzdžiui, traukinių stotims, gamybos salėms ar slaugos namams, valyti ir dezinfekuoti. Galima pateikti pavyzdžių, kai tekstilės gamintojai prisidėjo prie kovos su viruso plitimu, gamindami asmenines apsaugos priemones. Slovakijos tekstilės ir drabužių gamintojas pritaikė savo gamybą apsauginėms veido kaukėms gaminti, pasirašęs sutartį su vyriausybe dėl 650 000 veido kaukių pristatymo. Leirijos regiono verslo asociacija Portugalijoje paskatino vietos įmones gaminti apsauginius akinius, kuriuos nemokamai būtų galima paskirstyti sveikatos priežiūros paslaugų teikėjams, policijai, saugumo ir kalėjimų tarnyboms. Latvijoje startuoliai ir ne pelno siekiančių organizacijų savanoriai suvienijo jėgas ieškodami COVID-19 iššūkio sprendimų. Remiantis jų idėjomis kompanija „Shield48“ sukūrė veido skydelių prototipus. Visoje Europoje vyriausybės parama e-verslui ir eksportui buvo tarp priemonių, įvestų siekiant padėti įmonėms perorientuoti veiklą ir suteikti naudą didesniam klientų ratui. Gamintojams, neįpratusiems prie elektroninio verslo platformų, ir eksportuotojams, susidūrusiems su tiekimo grandinės sutrikimais, teikiant finansinę paramą, buvo suteikta galimybė išplėsti savo žinių bazę šioje sferoje. „Versli Lietuva“ taip pat padėjo labai mažoms, mažoms ir vidutinėms įmonėms perkelti verslą į internetinę erdvę. Čekijos eksportuotojams, susidūrusiems su tiekimo grandinės sutrikimais, vyriausybė teikė informacinę pagalbą (pavyzdžiui, internetiniai seminarai ir praktinė informacija), veikdama per šalies ambasadas, tiekimo grandinėms priklausančiose šalyse ieškojo partnerių ir teikė ekspertizes. Airijos nacionalinėje skaitmeninėje strategijoje buvo numatyta platforma, leidžianti prekiauti naudojantis internetinio kvito schema (angl. *online voucher scheme*), kas turėjo paskatinti mažas įmones (iki 10 darbuotojų) didinti pardavimus ir pasiekti naujas rinkas. Internetinį kvitą buvo galima naudoti kuriant svetaines, kuriant naujas programas klientams ir užsisakant pigių internetinių mažmeninės prekybos platformų sprendimus, siekiant padėti įmonėms greitai įsteigti mažmeninės prekybos tinklą internete. Didžiausia 2 500 Eur suma buvo teikiama per vietinių įmonių biurus su 10 proc. kofinansavimu iš verslo (Eurofound PolicyWatch database).

## Apibendrinimas ir diskusija

COVID-19 pandemijos kontekste beveik visos ES šalys nustatė laikinas ir išimtinės priemones, kad svarbios valstybinės tarnybos bei gyvybiškai svarbūs sektoriai galėtų nenutraukiamai funkcionuoti ekstremalios situacijos metu. Būtinų paslaugų sąrašė visada nurodoma sveikatos ir socialinės globos veikla, žemės ūkis, maisto ir kitų būtiniausių prekių gamyba ir pristatymas, komunalinės paslaugos, gynyba ir viešojo administravimo veikla. COVID-19 protrūkis ypač paveikė sveikatos priežiūros sektorių. Tiek ES, tiek nacionaliniu lygmeniu buvo siekiama, kad sveikatos priežiūros sistema nenukentėtų gilėjant krizei, buvo ieškoma sprendimų, įskaitant pastangas įdarbinti papildomus darbuotojus. Kai kuriomis iniciatyvomis skatinta būtinuosiuose sektoriuose dirbančius bei būsimus darbuotojus, o kitomis iniciatyvomis – ekstremalios situacijos metu buvo laikinai suspenduotos tam tikros darbo teisės (tokiu būdu pažeistas tarptautinių darbo standartų darbuotojų apsaugos darbo vietoje principas). Krizė padėjo dar kartą pabrėžti neatidėliotiną darbo jėgos trūkumo problemą daugelyje sričių (pavyzdžiui, sveikatos ir socialinės globos), kurios tradiciškai buvo nepakankamai vertinamos ir mažai apmokamos. Darbo jėgos judėjimo ribojimai dar labiau padidino darbo jėgos trūkumą, įskaitant tuos sektorius, kurie labai priklausė nuo sezoninės darbo jėgos migracijos (pavyzdžiui, žemės ūkio).

Reaguojant į krizę, svarbu išsaugoti kuo daugiau darbo vietų, kad būtų sudarytos sąlygos sklandžiau ir greičiau atsigausti (kas atliepia antrojo tarptautinių darbo standartų ramsčio nuostatas). Tokiomis aplinkybėmis vertėtų vengti ilgalaikio verslų uždarymo, daugiau dėmesio skiriant priemonėms verslo tęstinumui užtikrinti. Praktika parodė, kad vyriausybės gali padėti įmonėms sėkmingai pertvarkyti gamybą ar paslaugas, jog būtų tenkinami svarbiausi visuomenės poreikiai, tuo pačiu išsaugant darbo vietas. Pandemija atskleidė, kad, norint efektyviai įgyvendinti finansinės arba kitokios paramos priemonės įmonėms ar (ir) darbuotojams, reikia aplinkos sąlygas atitinkančių mechanizmų. Informacinės ir komunikacinės technologijos čia turėtų išskirtinį vaidmenį, pavyzdžiui, kuriant greitas ir veiksmingas skaitmenines rinkos platformas investicijoms, produktams ir technologijoms; įsteigiant specialius nepaprastosios padėties fondus; skatinant technologijų ir patirties perdavimą.

Užimtumo išsaugojimo priemonės skatina darbdavius išlaikyti darbuotojus, net jei įmonė turi uždaryti ar sumažinti veiklos apimtį. Pagrindinis tikslas yra išlaikyti darbuotojus, kad įmonės būtų pasirėngusios atnaujinti veiklą iš karto po ekstremalių situacijų suvaržymų sušvelninimo ar panaikinimo. Tokios priemonės gali apimti dalijimąsi darbu ir trumpesnes darbo savaites, darbo užmokesčio subsidijas, laikiną mokesčių ir socialinio draudimo įmokų mokėjimo sustabdymą ir galimybę gauti įvairių formų paramą verslui su sąlyga išsaugoti darbuotojus. Kai kuriais atvejais darbdaviai gali gauti subsidijas, padedančias garantuoti, kad atleisti darbuotojai galės vėl grįžti į darbą, kai situacija pagerės. Įmonės, turinčios daugybę įvairių gamybos linijų ar dukterinių įmonių, gali perkelti darbuotojus į didesnės paklausos linijas, pavyzdžiui, pertvarkydamos savo gamybą į medicinos ir kitų produktų, reikalingų reaguoti į pandemiją, gamybą. Tokios priemonės, padedančios išsaugoti darbo santykius ir palengvinančios atsigaavimo etapą, tinka bet kokio dydžio įmonėms ir jos jau yra plačiai įgyvendintos Europos šalyse.

Darbuotojų išlaikymo priemonės pandemijos laikotarpiu dažniausiai buvo siejamos su nacionalinėmis socialinės apsaugos sistemomis ir priklausė nuo nedarbo draudimo prieinamumo ir aprėpties. Daugelis šalių taikė trumpalaikės darbo išmokas, administruojamas ir finansuojamas pagal nacionalines nedarbo draudimo schemas, dažnai papildant jas valstybės biudžeto šaltiniais. Kitos šalys naudojo darbo užmokesčio subsidijas esamoms darbo vietoms išsaugoti, taikant fiksuotas vienkartinės išmokas arba mokant tam tikrą procentinę darbuotojo darbo užmokesčio dalį, neviršijančią tam tikros viršutinės ribos. Pandemijos ar kitos ekstremalios situacijos metu, kai nesavanoriškai keičiama darbuotojų darbo tvarka, laikas ar net užimtumo statusas, būtina stengtis išlaikyti įtraukų užimtumą. Krizinių situacijų sąlygomis, kai kyla grėsmė užimtumo saugumui, sprendimų priėmėjams tenka atsakyti į nemažai sudėtingų klausimų: kuriems konkreitiems darbuotojams turėtų būti taikoma parama? kiek turėtų būti sutrumpintos darbo valandos ir sumažinamas atitinkamas darbo užmokestis? kiek laiko bus taikoma parama (subsidija)? koks užimtumo lygis bus išlaikytas? Atsakymų į šiuos klausimus paieškos turėtų būti grindžiamos dinamišku dialogu, kuriame dalyvauja socialiniai partneriai, t. y. darbdavių ir darbuotojų organizacijos. Svarbu užtikrinti, kad užimtumo išsaugojimo priemonių planavimas ir įgyvendinimas būtų pagrįstas bendru sutarimu (ketvirtojo tarptautinių darbo standartų ramsčio nuostata).

TDO tyrimai rodo, kad kova su pandemijos padariniais suaktyvino socialinį dialogą minėtais klausimais daugelyje šalių. Ghellab et al. (2022) pastebėjimais, pandemijos pradžioje socialinio dialogo turinys koncentravosi ties užimtumo ir pajamų iš darbo išsaugojimu, darbuotojų saugumu ir darbo vietų pritaikymu. Tačiau buvo pastebėti ir keli pavyzdžiai, kai aukščiausio lygmens socialinis dialogas buvo naudojamas plėtojant ilgalaikius tikslus, tokius kaip užimtumo tvarumas, prisitaikymas prie skaitmeninės ekonomikos, tvarios ekonomikos skatinimas. Pavyzdžiui, užimtumo išsaugojimo priemonės galima veiksmingai susieti su naujų darbuotojų mokymo galimybių praplėtimu. Kai kurių užsienio ir Lietuvos



įmonių praktikoje dėl pandemijos laikinai nedarbantiems arba dirbantiems sutrumpintą darbo laiką asmenims buvo pasiūlyti internetiniai kursai, skirti ugdyti darbuotojų įgūdžius, kurie būtų lengviau pritaikomi atnaujintą įprastą įmonės veiklą arba jiems perėjus dirbti į kitą darbą. Siekiant maksimalios gražos iš investicijų į mokymą, atsigavimo metu darbą ne visą darbo laiką galima derinti su mokymosi atostogų laikotarpiais ar mokymusi darbo vietoje bei nuotoliniais kursais. Tokie mokymai gali būti organizuojami įvairiais būdais, įskaitant internetines mokymosi platformas, mokymąsi darbo vietoje, daugiakanalį profesinį orientavimą ir skaitmeniniu būdu įgyjamą ankstesnio mokymosi pripažinimą.

## Literatūra

- Baldacci, E., De Mello, L. ir Inchauste, G. (2004). „Financial crises, poverty, and income distribution“. In *Macroeconomic Policies and Poverty Reduction*. Routledge, 269–307.
- Cecchetti, S. G., Kohler M. ir Upper Ch. (2009). *Financial Crises and Economic Activity*. Basel: Bank for International Settlements.
- Chetty, R., Friedman, J. N., Hendren, N. ir Stepner, M. (2020). „How did COVID-19 and stabilization policies affect spending and employment? A new real-time economic tracker based on private sector data“ (No. w27431). *National Bureau of Economic Research*.
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L. ir Scarborough, W. J. (2020). „COVID-19 and the gender gap in work hours“. *Gender, Work & Organization*.
- Eurofound (2020). „COVID-19: Policy responses across Europe“. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound COVID-19 EU PolicyWatch database*. <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19-eu-policywatch>
- European Commission (2020). „Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank 2020 European semester: Country-specific recommendations“. COM/2020/500 final.
- Fana, M., Tolan, S., Torrejón, S., Brancati, C. U. ir Fernández-Macías, E. (2020). *The COVID confinement measures and EU labour markets*. Luxembourg: Publications office of the European Union.
- Ghellab, Y., Mosler, D., Papadakis, K. and Pritzer, R., 2022. Peak-level social dialogue and COVID-19: the European experience. International Labour Office – Geneva: ILO.
- Gruževskis, B. ir Zabarauskaitė, R. (2012). „Social consequences of economic downturn in Lithuania“. *Lietuvos socialinė raida*, 1: 5–22.
- International Labour Organization (2020a). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*. 3rd Edition (Briefing Note 3rd Edition; ILO Monitor). International Labour Organisation (ILO).
- International Labour Organization (2020b). *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work*. Updated Estimates and Analysis. International Labour Organisation (ILO).
- Krishnamurty, J. (2009). *Employment Sector Employment*. Report No. 3. International Labour Organisation (ILO).
- LR finansų ministerija (2020). *Lietuvos stabilumo 2020 m. programa*. [https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/Stabilumo\\_programa\\_2020.pdf](https://finmin.lrv.lt/uploads/finmin/documents/files/Stabilumo_programa_2020.pdf)
- LRV (2020). *2020 metų Nacionalinė reformų darbotvarkė*, patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. gegužės 13 d. nutarimu Nr. 498 „Dėl 2020 metų Nacionalinės reformų darbotvarkės patvirtinimo“.
- Pouliakas, K. ir Branka, J. (2020). „EU Jobs at highest risk of COVID-19 social distancing“. *CEDEFOP Working paper series* No 1/May 2020, Luxembourg.
- Sumner, A. ir Wolcott, S. (2009). *What is the Likely Poverty Impact of the Global Financial Crisis?* UK: Institute of Development Studies.

## MEASURES TO MANAGE THE PANDEMIC-CAUSED CRISIS IN THE LABOUR MARKET: INTERNATIONAL EXPERIENCE

Julija MOSKVINA

Department of Labour Market Research

at the LCSS Institute of Sociology

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania

[julija.moskvina@dsti.lt](mailto:julija.moskvina@dsti.lt)

### Summary

The COVID-19 pandemic seriously affected national labor markets and their segments. While managing a crisis, measures to mitigate the looming economic downturn must be taken on time, without waiting for the situation to worsen. In this case, measures that have an instant impact on the economy and the population are especially important. Particular attention must be paid to measures that maintain or increase the employment of the population.

The purpose of this article is to examine the main measures to overcome or mitigate the labor market crisis caused by the COVID-19 pandemic which were taken in EU countries, including Lithuania, from the perspective of International Labour Standards. The review is intended to introduce measures aimed at preventing, overcoming, and stabilizing the labor market crisis. The following categories of measures were singled out: labor force mobilization, incentives, and remuneration for workers providing necessary services, changes in work procedures, redistribution of workers, and reorientation of production. The work presents qualitative data collected by Eurofound COVID-19 EU Policy Watch and other international organizations (International Labor Organization, European Commission), and presents insights from scientific research (Eurofound, 2020; Chetty et al., 2020; Collins et al., 2020; Ghellab et al., 2022).

The packages of measures adopted by international organizations and national governments to combat the consequences caused by the pandemic were characterized by complexity and included factors aimed at unemployment prevention, employment stabilization, and production recovery. The observed variety of measures reflects an orientation of national governments towards implementation of International Labor Standards, an effort to maintain and expand social dialogue, to support vulnerable groups in the labor market, and to balance employee protection with preparation for the post-crisis period by investing in their qualifications.

In response to the crisis, it is important to save as many jobs as possible as well as to create conditions for a smooth recovery. In such circumstances, long-term closure of businesses should be avoided, paying more attention to measures that ensure business continuity. The practice has shown that governments can help companies successfully transform production or services to meet society's most important needs while preserving jobs. The pandemic has shown that to effectively implement financial or other support measures for companies and employees, contemporary mechanisms are needed. Information and communication technologies would play an exceptional role here. For example, creating fast and efficient digital marketplace platforms for investments, products, and technologies; establishing special emergency funds; promoting the transfer of technology and expertise.

During a pandemic or other extreme situation, when the working conditions and sometimes employment status were involuntarily changed, it is necessary to maintain inclusive employment. During crises, when employment security is threatened, decision-makers have to answer a series of difficult questions on the support of specific groups of workers, the length of working hours, the employment support/subsidy schemes, etc. The search for answers to these questions should be conducted through a dynamic dialogue involving employers' and workers' organizations. International studies show that the fight against the pandemic has activated social dialogue on the above-mentioned issues in many countries. Sustaining this momentum in the post-pandemic period is important for the successful implementation of international labor standards.

**Keywords:** COVID-19 pandemic, labor market, crisis management measures.

# LIETUVOS GYDYTOJŲ DARBO RINKOS KAITA: COVID-19 PANDEMIJOS IR KARO UKRAINOJE IŠŠŪKIAI

---

Anna LIPNEVIČ  
LSMC Sociologijos instituto  
Socialinės kaitos tyrimų skyrius  
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius  
[anna.lipnevic@gmail.com](mailto:anna.lipnevic@gmail.com)

**Santrauka.** 2020–2022 m. visame pasaulyje sveikatos priežiūros sistemoms, tame tarpe – ir Lietuvos, dėl COVID-19 pandemijos kilo nemažai išbandymų, kurie tebeturi įtakos pirmiausia gydytojų darbo rinkai, ir atvirkščiai – nuo pastarosios nemažai priklauso pandemijos valdymo rezultatai. Pandemijos ir kitus epidemiologinius iššūkius visų pirma amortizuoja sveikatos priežiūros sistema ir tinkamai aprūpinta bei sustyguota sveikatos priežiūros darbo rinka. Aprūpinimas gydytojais yra vienas svarbiausių šalies efektyvios sveikatos priežiūros sistemos, kartu ir visuomenės gerovės bei stabilumo veiksnys. Praktikuojančių gydytojų skaičius Lietuvoje augo iki 2017 m., tačiau dar iki COVID-19 pandemijos jis ėmė mažėti, kas nuteikia pesimistiškai.

Kitas svarbus nuo 2022 m. vasario mėn. gydytojų darbo rinką modeliuojantis veiksnys – karas Ukrainoje. Pastarasis sąlygojo ženklų Ukrainos gyventojų emigracijos srautą ir į Lietuvą, ypač – karo pradžioje. Iš vienos pusės, gydymo paslaugų poreikis išaugo dėl atvykėlių, iš kitos pusės, tarp emigrantų yra ir gydytojų, kurie sėkmingai integruojasi į vietinę sveikatos priežiūros sistemą. Darbo tikslas – išsiaiškinti, kaip keitėsi Lietuvos gydytojų darbo rinka šiame tūkstantmetyje ir kaip ją paveikė svarbiausi pastarųjų kelerių metų iššūkiai: COVID-19 pandemija ir karas Ukrainoje. Naudoti metodai: antrinių duomenų analizė ir sintezė, statistinių duomenų kiekybinė analizė, teisės aktų analizė, žiniatinklio straipsnių ir pranešimų turinio analizė.

Pirmoje straipsnio dalyje aptariami praktikuojančių gydytojų pasiūlos Lietuvoje svyravimai ir trūkumo regionuose požymiai, antroje – gydytojų diferenciacija, trečiojoje – COVID-19 pandemijos iššūkiai Lietuvos gydytojų darbo rinkai, o ketvirtojoje – karo Ukrainoje poveikis Lietuvos sveikatos priežiūros sistemai.

Šiame darbe nagrinėjami gydytojų pasiūlos ir paklausos pokyčiai Lietuvoje 2000–2022 m. Per pastaruosius 22 metus susidarė gydytojų parengimo Lietuvoje „žirklys“, kai 2011 m. įvyko lūžis – medicinos rezidentūrą baigia mažiau gydytojų negu vientisąsias medicinos studijas. Tyrimo duomenys patvirtino anksčiau tyrėjų išryškintas gydytojų pasiskirstymo problemas: Lietuvos regionuose gydytojai yra netolygiai pasiskirstę pagal specialybes, lytį ir amžiaus grupes. Jų koncentracija dviejuose didmiesčiuose, viena vertus, sprendžia sveikatos priežiūros sistemos efektyvumo siekį, kita vertus, stumia nutolusių regionų gyventojus ir gydytojus į atskirtį nuo savalaikių ir reikiamų gydymo paslaugų prieinamumo ir teikimo.

**Raktažodžiai:** gydytojas, darbo rinka, pandemija, karo pabėgėliai.

## Ivadas

Nuo 2020 m. pradžios iki 2022 m. antros pusės kasdien žiniasklaidoje pasirodydavo pranešimai, susiję su COVID-19 pandemija, o nuo 2022 m. vasario mėnesio Lietuvos žiniasklaidos dėmesio centre – ir karo Ukrainoje pabėgėliai Lietuvoje. Dėl svarbiausių XXI a. 3 dešimtmečio iššūkių Lietuvos sveikatos priežiūros sistemai – pasaulinės COVID-19 pandemijos, pabėgėlių nuo karo Ukrainoje – kyla būtinybė iš naujo persvarstyti gydytojų darbo rinkos klausimus.

Nuo 2020 m. pirmojo ketvirčio kelios COVID-19 pandemijos bangos visame pasaulyje sukėlė precedento neturintį spaudimą sveikatos priežiūros sistemoms, išryškėjo gydytojų trūkumo problema, su kuria susidūrė praktiškai visos šalys, o dėl sveikatos priežiūros įstaigų personalo ir pacientų saugumo iš dalies buvo pereita prie telemedicinos paslaugų (Buonsenso ir kt., 2021), pandemija turėjo didelį poveikį gydytojų ir kitų medikų darbo sąlygoms: padidėjo darbo krūvis, informacijos perteklius ir netikrumo jausmas bei pavojus sveikatai kėlė įtampą (Fernemark ir kt., 2022). Kita vertus, COVID-19 pirmiausia tiesiogiai paveikė gydytojų darbo rinką dėl pačių medikų užsikrėtimo naująja infekcija, ypač iki visuotinės vakcinacijos pradžios, be to, gydytojų gretos retėjo ir dėl medikų – ypač vyresnio amžiaus – netekčių dėl COVID-19 ligos (Modenese ir kt., 2022; Dinakarpanian ir kt., 2021; Ing ir kt., 2020).

Mokslininkai sutaria, kad sveikatos priežiūros sistemos funkcionavimo pagrindinis veiksnys yra sveikatos sistemos žmogiškieji išteklių, su jų „darbo jėga susijusios problemos turi tiesiogines pasekmes visos sveikatos sistemos efektyvumui ir teisumui“ (Kanapeckienė ir kt., 2017), „nuo Lietuvoje parengtų gydytojų poreikio patenkinimo galimybių dideliu mastu priklauso gyventojams teikiamų medicinos paslaugų kokybė, kuri yra viena iš svarbiausių visuomenės gerovės sudedamųjų dalių“ (Pocius, 2013, p. 45). Lietuvoje sveikatos priežiūros žmogiškųjų išteklių (toliau – SPŽI), tuo pačiu ir gydytojų poreikio, prognozavimas mūsų šalyje pradėti vykdyti tik šio amžiaus pirmojo dešimtmečio pradžios, t. y. prieš beveik du dešimtmečius (Buivydienė, 2010, p. 10), ir tik neseniai – metai iki COVID-19 pandemijos, 2018 m. pabaigoje – valstybės mastu buvo patvirtintas Asmens sveikatos priežiūros (ASP) specialistų poreikio planavimo modelio aprašas – pagrindinės gairės ir žingsniai planuojant ir gydytojų skaičių Lietuvoje (SAM, 2018).

Tyrimo tikslas – išsiaiškinti, kaip keitėsi Lietuvos gydytojų darbo rinka šiame tūkstantmetyje ir kaip ją paveikė svarbiausi 2020–2022 metų iššūkiai sveikatos priežiūros sistemai: COVID-19 pandemija<sup>1</sup> ir karas Ukrainoje. Šio darbo uždaviniai: 1) išanalizavus mokslinę literatūrą, susistemintai pateikti gydytojų paklausos ir pasiūlos veiksnius; 2) išnagrinėti Lietuvos gydytojų pasiūlos svyravimus 2000–2021 m.; 3) išanalizuoti gydytojų pasiskirstymą Lietuvoje amžiaus ir lyties požiūriu; 4) ištirti gydytojų paklausos kaitą ir COVID-19 pandemijos iššūkius Lietuvos gydytojų darbo rinkai, apžvelgti gydytojų skaičiaus iki 2030 m. prognozes; 5) nustatyti, kokį poveikį Ukrainos karo pabėgėliai Lietuvoje turi šalies sveikatos priežiūros sistemai.

Tyrime naudoti metodai: antrinių duomenų analizė ir sintezė, statistinių duomenų kiekybinė analizė, teisės aktų analizė, žiniatinklio straipsnių ir pranešimų turinio analizė.

Tyrimo duomenų šaltiniai: Higienos instituto statistinė informacija, LR sveikatos apsaugos ministerijos duomenys, Lietuvos universitetų pateikti statistiniai duomenys, žiniasklaidos pranešimuose pateikti statistiniai duomenys ir kita informacija, Lietuvos statistikos departamento duomenys, antriniai duomenys.

<sup>1</sup> Lietuvoje karantinas dėl COVID-19 buvo paskelbtas du kartus: 1) nuo 2020-03-15 tęsėsi iki 2020 m. birželio 17 d. ((LRV, 2020a); 2) nuo 2020-11-07 tęsėsi iki 2021-07-01 (LRV, 2020b).

## 1. Gydytojų pasiūlos ir paklausos veiksniai

Kalbant apie Lietuvos gydytojų paklausą ir pasiūlą, norint prognozuoti specialistų poreikį, pirmiausia reikia apibrėžti, kokie veiksniai turi įtakos, kokie rodikliai tuos veiksnius apibūdina. Tiek gydytojų pasiūla, tiek paklausa priklauso nuo vidinių bei išorinių priežasčių ir nuo mikroveiksnių, mezoveiksnių ir makroveiksnių (1 lentelė).

1 lentelė. Gydytojų pasiūlos ir paklausos (poreikio) darbo rinkoje veiksniai

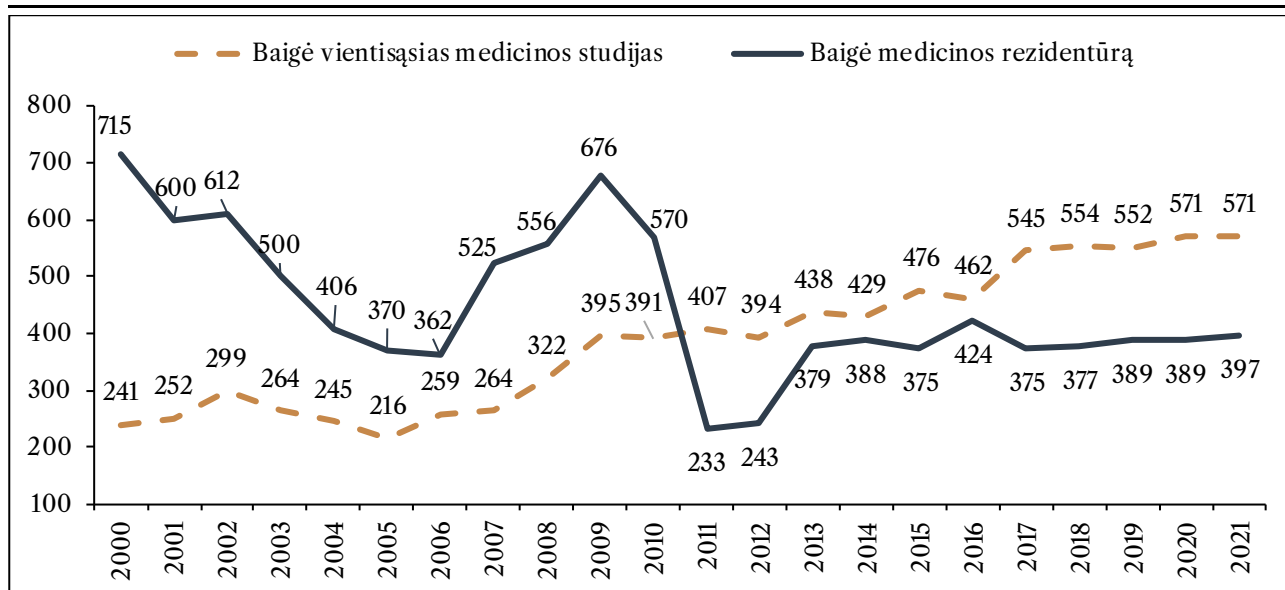
Gydytojų pasiūlos veiksniai	Gydytojų paklausos (poreikio) veiksniai
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SPŽI skaičius (jų pasiskirstymas pagal specialybes, amžių ir lytį, gydytojų darbo krūvis, geografinis pasiskirstymas, pasiskirstymas viešajame ir privačiame sektoriuje)</li> <li>• Rengiamų ir baigiančių studijas sveikatos priežiūros studentų skaičius</li> <li>• Pasitraukimas iš studijų</li> <li>• Pradėjusių dirbti gydytojų skaičius</li> <li>• Imigracija</li> <li>• Emigracija</li> <li>• Naujų absolventų skaičius</li> <li>• Išėjimas į pensiją</li> <li>• Profesijos pakeitimas</li> <li>• Invalidumas</li> <li>• Mirtingumas</li> <li>• Sugrįžtančių į profesiją ir imigravusių medicininį išsilavinimą turinčių asmenų skaičius;</li> <li>• Pasitraukusių iš profesijos ir emigravusių asmenų skaičius</li> <li>• Ekonominė situacija</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paslaugų poreikis</li> <li>• Paslaugos teikimo trukmė</li> <li>• Paslaugų prieinamumas</li> <li>• Demografiniai pokyčiai (gimstamumas, senėjimas, migracija ir kt.)</li> <li>• Technologijų pokyčiai</li> <li>• Epidemiologiniai pokyčiai (ligos, pandemijos ir kt.)</li> <li>• Užsienio ir šalies geopolitinė situacija</li> <li>• Darbo organizavimo pokyčiai (nuotolinis darbas, pagalbinio personalo kompetencijų plėtra ir kt.)</li> <li>• Pagalbinio personalo pasiūla (slaugytojų ir kt.)</li> <li>• Ekonominiai veiksniai (pvz., pajamos);</li> <li>• gyventojų požiūris į lėtinių ligų profilaktiką;</li> <li>• kultūriniai veiksniai</li> </ul>

*Šaltinis:* parengta remiantis Taljūnaitė ir kt., 2012, p. 18; Buivydienė 2010, p. 17, 26–30.

Šiame tyrime toliau bus nagrinėjami svarbiausi Lietuvos gydytojų darbo rinkos kaitos bruožai (pasiūla ir paklausa) ir COVID-19 pandemijos bei karo Ukrainoje iššūkių jai poveikis.

## 2. Gydytojų pasiūlos svyravimai ir trūkumo regionuose požymiai: tyrimo rezultatai

Gydytojų parengimo „žirklės“. Gydytojų skaičius Lietuvoje pirmiausia priklauso nuo jų rengimo aukštosiose mokyklose. Per pastaruosius 22 metus susidarė gydytojų rengimo Lietuvoje „žirklės“, t. y., 2011 m. įvyko lūžis – medicinos rezidentūrą (be odontologijos) baigė mažiau gydytojų negu buvo studentų, baigusiu vientisąsias medicinos studijas. Tokia situacija rodo, kad po vientisųjų medicinos studijų baigimo nemaža dalis absolventų nebetęsė mokslų Lietuvos medicinos rezidentūroje, kas gali reikšti tam tikrą protų „švaistymą“ ar protų nutekėjimą, t. y. gali duoti/duoda impulsą emigracijos didėjimui. 2021 m. rezidentūros absolventų buvo 30 proc. mažiau nei vientisųjų medicinos studijų absolventų. XXI a. pradžioje atotrūkis pirmiausia atsirado dėl XX a. pabaigoje sumažinto priėmimo į medicinos studijas. Vientisų studijų absolventų skaičius ženkliai pakito nuo 2005 m. iki 2010 m. – beveik padvigubėjo, kadangi tam poveikį turėjo 2002 m. priimtas sprendimas padidinti į medicinos studijas priimamųjų skaičių (iki 400 studentų kasmet, remiantis atliktomis pesimistinėmis prognozėmis (Gaižauskienė ir kt., 2003), o vėliau absolventų skaičius su nedideliais svyravimais didėjo palaipsniui – 2021 m. medicinos vientisąsias studijas baigė 571 studentas (1 pav.); tačiau rezidentūrą nuo 2017 m. baigė apie 30 proc. mažiau gydytojų nei buvo studentų, baigusiu vientisąsias medicinos studijas.



Šaltinis: parengta pagal SAM, 2011, p. 68; HI, 2022, p. 45.

1 pav. Gydytojų rengimas Lietuvos universitetuose 2000–2021 m.

Gera žinia ta, kad 2022 m. buvo padidintas valstybės finansuojamų vietų gydytojų vientisosioms studijoms nuo 290 vietų (buvo 2021/2022 ir 2020/2021 mokslo metais) iki 330 vietų 2022/2023 mokslo metais (SAM, 2021b; SMSM, 2020-04-09).

Gydytojų darbo pasiūlos vertinimui svarbu turėti omenyje, jog specialistais gydytojai tampa po rezidentūros (Pocius, 2013, p. 52), nors neretai įsidarbina dar rezidentūros metu. Tačiau ne visi vientisųjų studijų absolventai baigia rezidentūrą Lietuvoje: kai kurie tęsti mokslus emigruoja į užsienį, kiti galimai grįžta rezidentūrą atlikti į savo kilmės šalį<sup>2</sup>, kadangi nemaža dalis studijuoti šios specialybės atvyksta iš užsienio, pavyzdžiui, 2016 m. vien Kaune LSMUNI universitete tokių studentų buvo net 101 (Jašauskaitė, 2016), o 2018 m. VU Medicinos fakultetas vien iš Vokietijos priėmė 30 studentų studijuoti gydytojo specialybę, kai tuo tarpu „2014 m. norą studijuoti mediciną Vilniuje išreiškė vos 15 ir buvo atrinkta 11 būsimųjų gydytojų. Tuo tarpu 2018 metais studijuoti mediciną norėjo jau 47 Vokietijos piliečiai (priimta 30)“ (VU, 2018b). Tarptautinių studentų priėmimas VU Medicinos fakultete kasmet auga (VU, 2018a).

Ne visiems, pabaigusiems medicinos vientisąsias studijas, yra garantuojama valstybės finansuojama vieta rezidentūroje. Dar 2017 m. jų patvirtintas skaičius 375 nesikeitė iki 2022/2023 mokslo metų pradžios. Akivaizdžiai matomas atotrūkis tarp vientisųjų medicinos studijų ir rezidentūros absolventų rodo, kad dalis jų gali nebetęsti studijų Lietuvoje arba ieškoti finansavimo patys. Viena iš tokių galimybių LR SAM skelbiamos skatinamosios priemonės pritraukti specialistus finansuojant rezidentūros studijas papildomai arba kai kada skiriant kitas skatinamąsias priemones – vienkartinės metinės išmokas, kelionės išlaidų kompensavimą, mėnesines išmokas ir kt. (SAM, 2022b). SAM pateikia tokių priemonių sąrašą ir pateikia kontaktus – tai palengvina studentams gauti informaciją. Ši priemonė gali padėti panaikinti specialistų trūkumą regionuose – to ir tikimasi. 2022 m. net 37 įstaigos išsakė galimybę apmokėti 181 rezidento rezidentūros studijų kainą, kad jie įsipareigotų dirbti tose įstaigoje, tačiau kiek rezidentų 2022 m. pasinaudojo šia priemone, informacijos dar nėra pateikta.

Kita vertus, šie duomenys rodo specialistų trūkumą ir jų poreikio pasiskirstymą pagal regionus ir specialybes (2 lentelė).

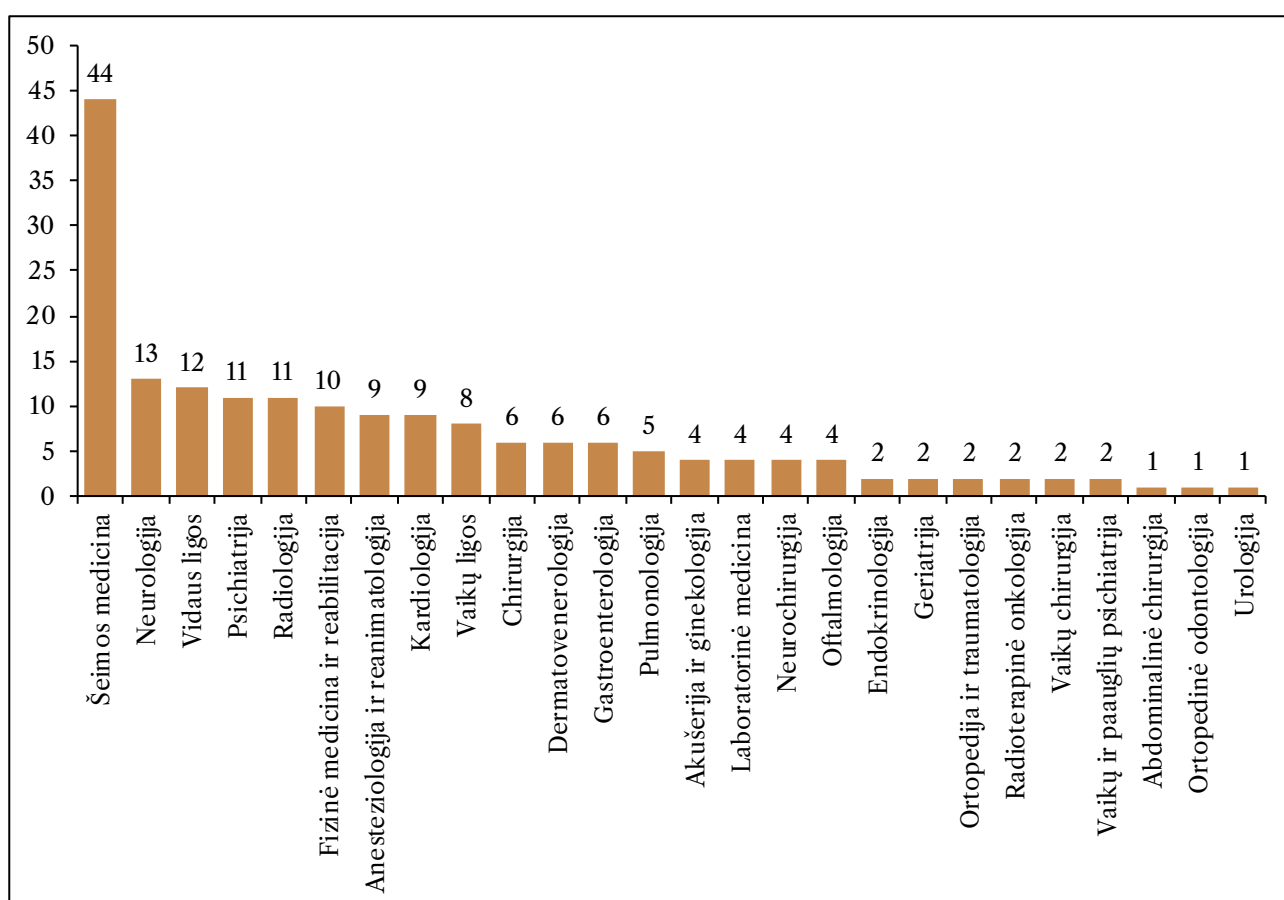
<sup>2</sup> „Po studijų Vilniaus universitete, jaunieji gydytojai mokslus gali tęsti įvairiose pasaulio šalyse. Jiems taip pat sudaryta galimybė rinkti rezidentūros studijas 15-oje Vokietijos universitetinių ligoninių.“ (VU, 2018-09-05).

**2 lentelė.** Sveikatos priežiūros įstaigų gydytojų poreikis ir galimybės apmokėti jų rezidentūros studijas

Sveikatos priežiūros įstaigos apskritys	Rezidentų studijų finansavimo galimybės / gydytojų poreikis
Šiaulių apskritys	80
Vilniaus apskritys	20
Utenos apskritys	15
Klaipėdos apskritys	13
Marijampolės apskritys	11
Panevėžio apskritys	11
Telšių apskritys	10
Alytaus apskritys	8
Kauno apskritys	8
Tauragės apskritys	5
<b>Iš viso:</b>	<b>181</b>

Šaltinis: parengta pagal SAM, 2022b.

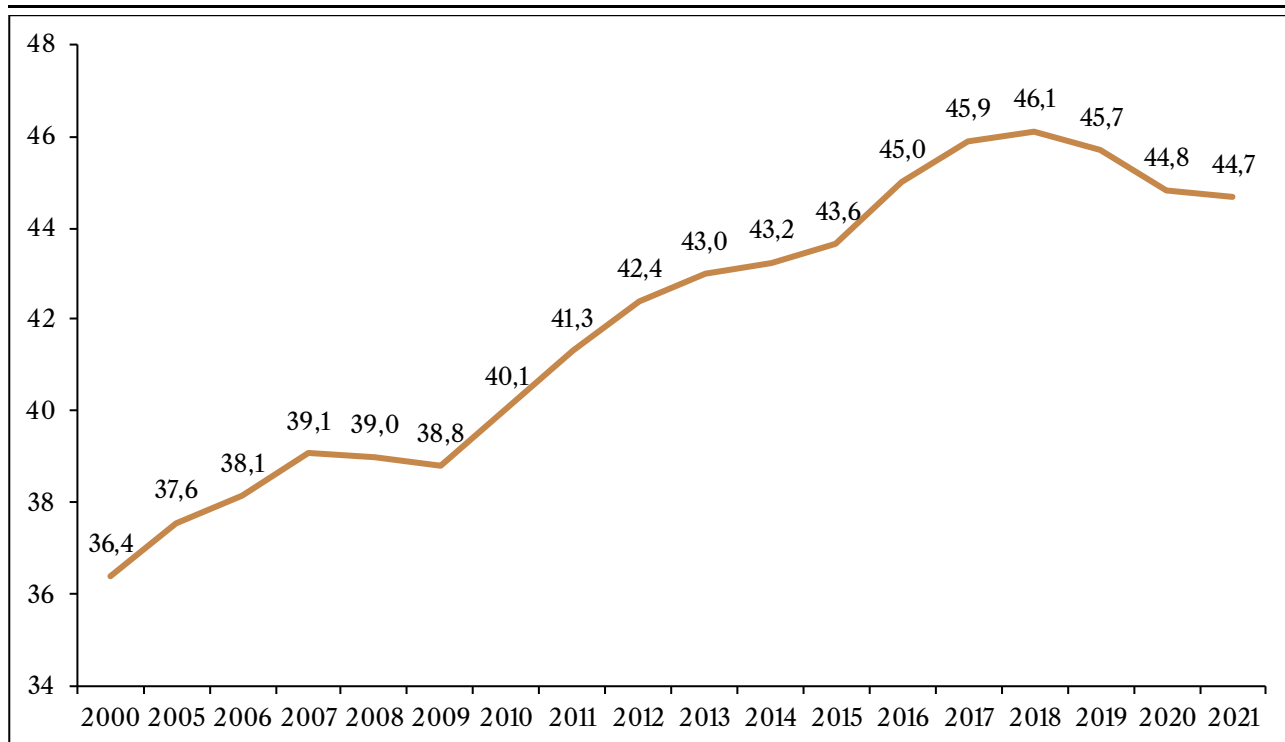
Paskelbti duomenys rodo, kad Šiaulių apskrityje gydytojų trūkumas (gydytojų poreikis) yra didžiausias. Daugiausia Lietuvoje pageidaujama šeimos gydytojų rezidentų (2 pav.).



Šaltinis: parengta pagal SAM, 2022b.

**2 pav.** Gydytojų rezidentų studijų finansavimo galimybės / gydytojų poreikis pagal specialybes Lietuvoje 2022 m.

Gydytojų rengimas universitetuose duoda žinių apie būsimą pasiūlą, jos kaitą, o realų visuomenės aprūpinimą gydytojais parodo praktikuojančių gydytojų skaičius, tenkantis 10 tūkst. gyventojų. Lietuvos sveikatos priežiūros aprūpinimas praktikuojančiais gydytojais 2000 - 2018 m. laikotarpiu gana tolygiai augo, tik 2008 - 2009 m. ekonominės krizės metu buvo stebimas tam tikras sumažėjimas, kurį galimai galėjo lemti tęsiama sveikatos priežiūros reforma (SAM, 2008) ir (ar) padidėjusi gydytojų emigracija (3 pav.).



Šaltinis: Higienos instituto 2022 m. statistika: [www.hi.lt](http://www.hi.lt).

**3 pav.** Praktikuojančių gydytojų skaičiaus, tenkančio 10 000 gyv., kaita 2000–2021 m.

Nuo 2018 m. iki 2021 m. praktikuojančių gydytojų skaičius sumažėjo 3 proc. ir grįžo į 2015–2016 m. lygį. Toks kritimas COVID-19 pandemijos, kuri Lietuvoje prasidėjo 2020 m., akivaizdoje galėjo turėti reikšmingų pasekmių skubios pagalbos prieinamumui, gydytojų darbo apkrovos perviršiui.

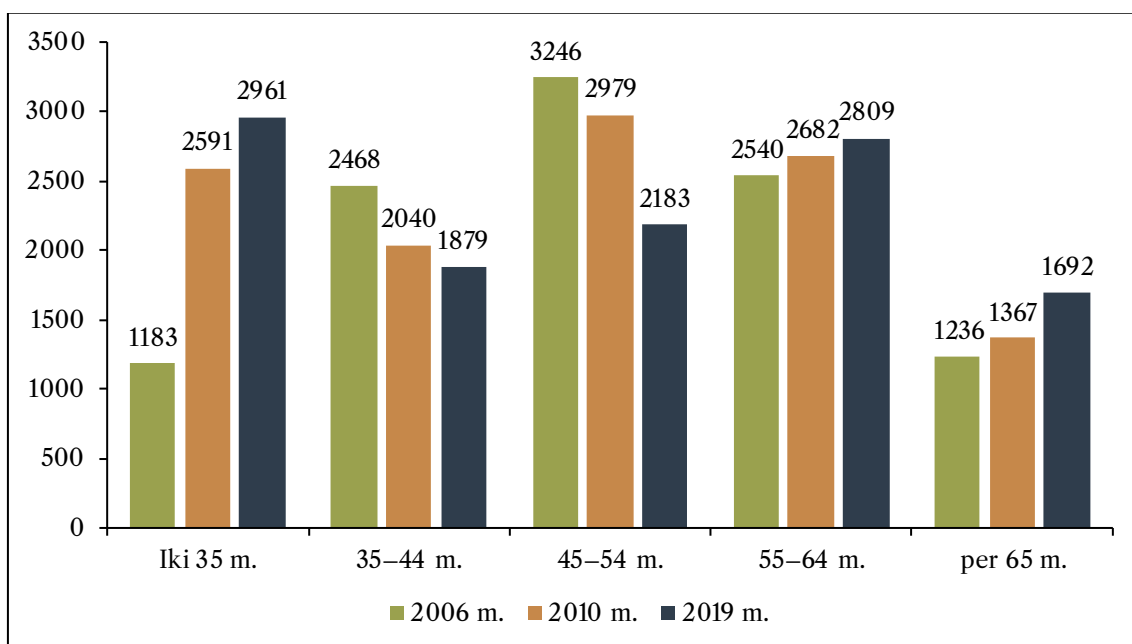
Dar svarbu pažymėti, kad COVID-19 pandemija turėjo įtakos dalies praktikuojančių gydytojų nedarbingumui dėl COVID-19 ligos, o tai dar labiau didino likusių dirbti gydytojų darbo apkrovą. Kita vertus, dėl COVID-19 infekcijos, ypač iki visuotinės vakcinacijos, nebuvo išvengta gydytojų ir kitų medikų netekčių. Pasaulyje kai kurios šalys skelbia gydytojų mirčių nuo COVID-19 statistiką, atliekami tyrimai, tačiau kiek gydytojų mirčių nuo COVID-19 Lietuvoje, nėra pranešama. Apie kai kurias gydytojų netektis skelbiama žiniasklaidoje, tačiau šiam tyrimui tokių duomenų nepakanka, todėl čia nebus plačiau analizuojami.

### 3. Gydytojų diferenciacija Lietuvoje: amžiaus, lyties ir teritorijos parametrai

Dar 2003 m. strateginiame Lietuvos sveikatos priežiūros politikos dokumente dėl sveikatos priežiūros išteklių planavimo buvo pripažinta problema, kad sveikatos priežiūros ir farmacijos žmogiškieji ištekliai (toliau – SPFŽI) yra netolygiai pasiskirstę Lietuvos regionuose pagal specialybes, lytį, amžiaus grupes (SAM, 2003). Tačiau per beveik du dešimtmečius kai kurios problemos dar labiau paaštrėjo. Viena iš jų – gana sparčiai senstantys gydytojai visoje Lietuvoje (4 pav.).

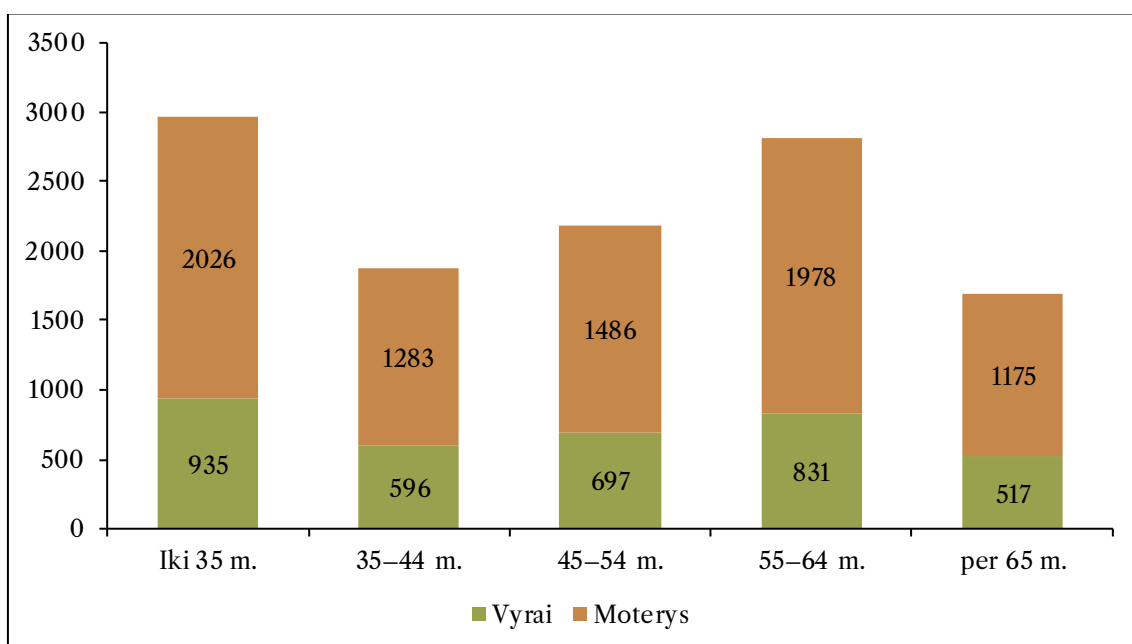
Pagyvenusių gydytojų dalį didina du svarbūs veiksniai: aukštas emigracijos lygis ir gyventojų senėjimas (Pocius, 2013, p. 56). Statistiką apie gydytojus pagal amžiaus grupes imta rinkti nuo 2006 m., ji buvo renkama bei skelbiama iki 2019 m. Nuo 2020 m. duomenys apie gydytojų amžių oficialiai nerenkami ir neskelbiami, todėl kokia situacija yra šiuo metu ir kaip keisis ateityje – nuspėti yra sunkiau. Gydytojų pasiskirstymas pagal lytį yra taip pat labai ženklus: 2019 m. duomenimis, visose amžiaus grupėse moterų gydytojų skaičius yra daugiau nei dvigubai didesnis už vyrų gydytojų (5 pav.).





*Šaltinis:* parengta remiantis 2006, 2010 ir 2019 m. Lietuvos sveikatos priežiūros išteklių personalo ataskaitomis, forma Nr. 3, [www.hi.lt](http://www.hi.lt).

**4 pav.** Gydytojų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes Lietuvoje 2006–2019 m.



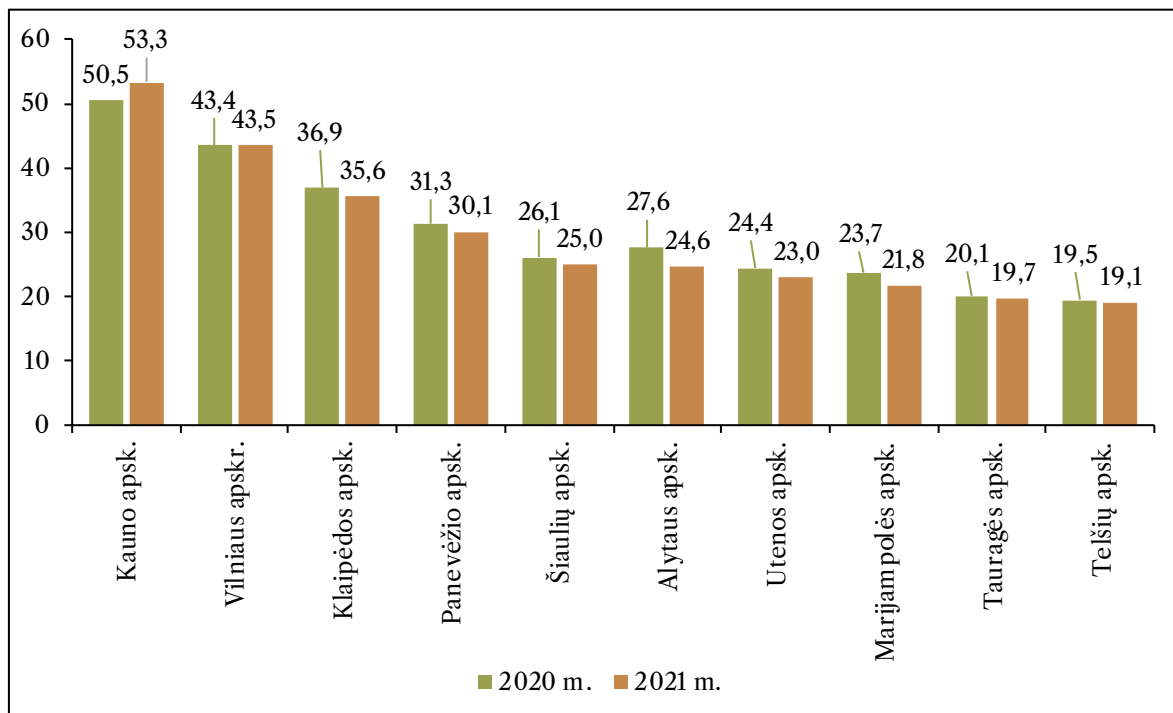
*Šaltinis:* parengta remiantis 2019 m. Lietuvos sveikatos priežiūros išteklių personalo ataskaita, forma Nr. 3, [www.hi.lt](http://www.hi.lt).

**5 pav.** Gydytojų pasiskirstymas pagal lytį įvairiose amžiaus grupėse Lietuvoje 2019 m.

Kitas svarbus gydytojų darbo rinkos požymis – praktikuojančių gydytojų skaičius, tenkantis 10 tūkst. gyv. (gydytojų tankumas) Lietuvos regionuose, labai netolygus, o per pastaruosius dvejus metus jis sumažėjo 9 iš 10 šalies apskričių (6 pav.).

Gydytojų diferenciacija Lietuvoje teritoriniu požiūriu (gydytojų tankumas) 2021 m. skiriasi daugiau nei 2 kartus – nuo 19,1 Telšių apskrityje iki 53,3 Kauno apskrityje. Šiame kontekste išsiskiria Kauno ir Vilniaus regionai, kadangi juose sutelktos respublikinio aptarnavimo įstaigos, gydytojų rengimo centrai. Tačiau jeigu nagrinėtume šį pasiskirstymą rajonų lygmeniu, tai skirtumai yra dar didesni. Šie duomenys kelia gydytojų pasiekiamumo ir paslaugų savalaikio prieinamumo klausimus gyventojams, kuriems sun-

ku ar brangu patiems nuvyktį respublikines sveikatos priežiūros įstaigas. Gydytojų trūkumas regionuose – viena iš labiausiai aštrėjančių problemų. Ji nesikeičia nuo tūkstantmečio pradžios (Buivydienė, 2010, p. 26). Specialistų trūkumas nutolusiuose regionuose iš dalies kompensuojamas pritraukiant gydytojus iš didmiesčių paskyrus dalį etato (LSMU, 2011, p. 77). Tačiau atskirčiai mažinti to nepakanka, gydytojų pasiekiamumo ir savalaikės pagalbos teikimo klausimai turėtų būti sprendžiami strateginiu lygmeniu, ne vien per ekonominio efektyvumo prizmę, kadangi žmonių netektys ar darbingumo praradimas dėl laiku nesuteiktos pagalbos valstybei „kainuoja“ žymiai daugiau.



Šaltinis: parengta pagal HI, 2022, p. 52.

6 pav. Praktikuojančių gydytojų skaičius, tenkantis 10 tūkst. gyventojų, Lietuvos apskrityse 2020–2021 m. pabaigoje (metinių statistinių ataskaitų duomenys)

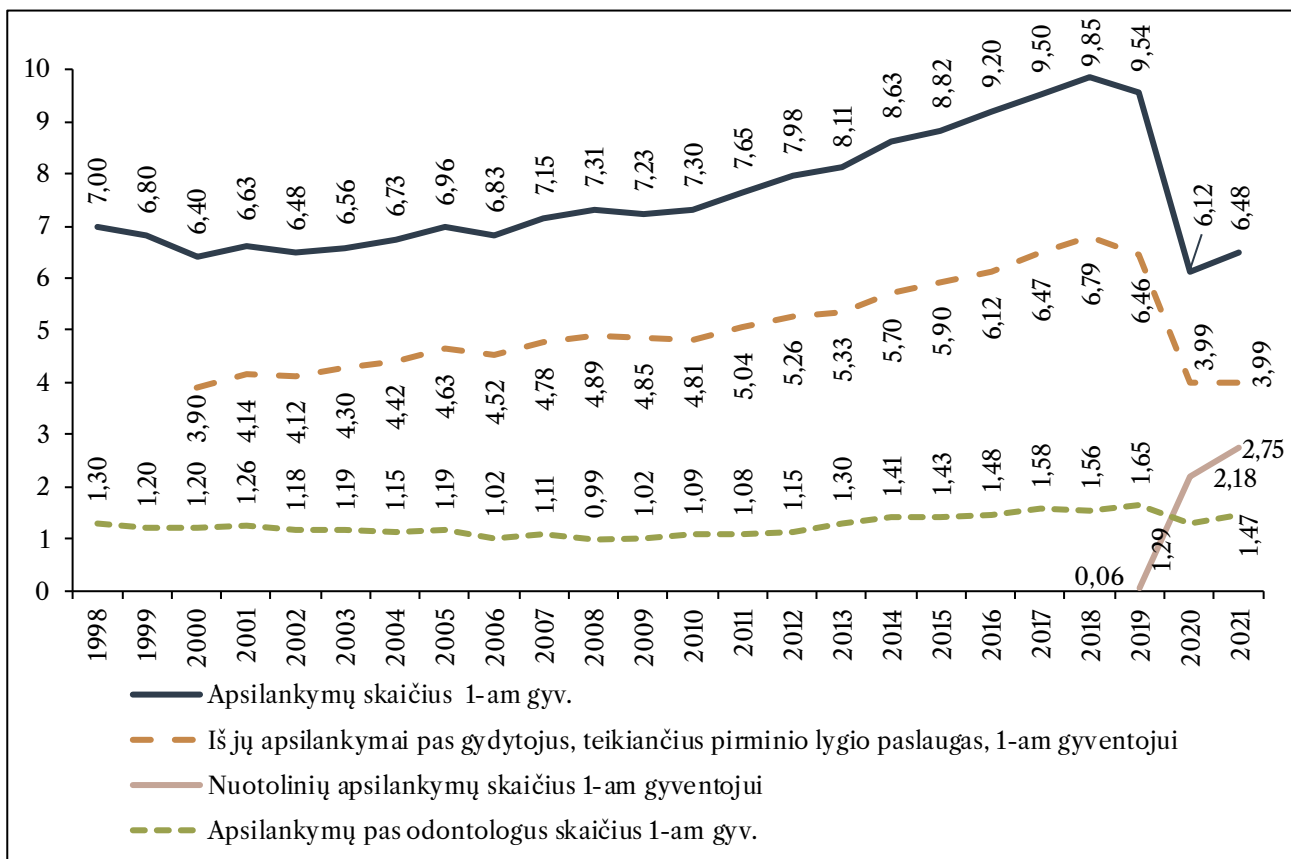
#### 4. Gydytojų paklausos kaita ir COVID-19 pandemijos iššūkiai Lietuvos gydytojų darbo rinkai

Tyrėjų teigimu, dėl visuomenės senėjimo gydytojo profesija liks „labai paklausī – tai užtikrins pakankamai aukštą sveikatos priežiūros studijų srities specialistų poreikį ir ateityje“ (Pocius, 2013, p. 56). Tačiau ne vien senėjimas aktualina gydytojų poreikio analizę ir paklausos prognozavimą. Kiti svarbūs veiksniai – pandemijos ir kitos nepaprastos padėties, pavyzdžiui, karo Ukrainoje pabėgėliai. Gydytojų poreikio (paklausos) kitimą iš dalies atspindi netiesioginiai rodikliai, tokie kaip apsilankymų pas gydytojus skaičiaus kitimas.

Pasaulyje tyrėjai nustatė, kad sveikatos sistemos resursai (gydytojai, slaugytojai, lovos) Europos valstybių lygmeniu COVID-19 pandemijos metu buvo nepakankami, dauguma šalių pasiekė maksimalų intensyviosios terapijos skyrių pajėgumą (Lupu, Tiganasu, 2022). Oficialiuose Lietuvos dokumentuose pranešama, kad „COVID-19 ligos pandemija išskėlė didžiulį iššūkį sveikatos apsaugos sistemai, kuomet taikant greito poveikio priemones sveikatos apsaugos sistema turėjo atlaikyti didžiulį krūvį, reaguojant į pandemijos keliamas grėsmes“, pandemijos suvaldymas turėjo įtakos strateginių sveikatos priežiūros sistemos tikslų įgyvendinimui (SAM, 2021a, p. 3). Dėl pandemijos metu paskelbtų karantinų sveikatos

priežiūros įstaigose sumažėjo teikiamų paslaugų skaičius, dalis gydytojų buvo pasitelkti kitoms ne pagal pagrindinę specialybę paslaugoms teikti<sup>3</sup>, mažėjo dalies gydytojų užimtumas, tačiau apie atleidimus iš darbo nebuvo kalbama, nes karantinas anksčiau ar vėliau turėjo pasibaigti. Karantino metu medikams buvo skiriamos priverstinės prastovos, neapmokamos atostogos ar siūlomos kitokios darbo organizavimo formos (SAM, 2020), dalis paslaugų buvo pradėta teikti nuotoliniu būdu (telefonu ar per vaizdo susisiekimo programas).

Karantino metu apsilankymų pas gydytojus skaičius 2020 m. mažėjo trečdaliu, iki 6,12 apsilankymų vienam gyventojui, ir buvo žemiausias šiame tūkstantmetyje. Tačiau nuo 2019 m. imtos fiksuoti nuotolinės gydytojų konsultacijos, kas šiek tiek pataisė padėtį, nes 2020 m. vienam žmogui teko 8,3 apsilankymų ir nuotolinių konsultacijų kartu, ir tai atitiko 2013 m. lygį, o 2021 m. – tokių konsultacijų teko 9,23, tai atitiko 2016 m. apsilankymų vienam žmogui pas gydytojus lygį (7 pav.).



Šaltinis: parengta pagal Higienos instituto Sveikatos informacijos centro metinių ataskaitų ir Privalomojo sveikatos draudimo informacinės sistemos SVEIDRA 2022 m. duomenis, www.hi.lt.

7 pav. Apsilankymai pas gydytojus 1998–2021 m.

Šis 2020 m. šuolis rodo karantino poveikį ne tik sveikatos priežiūros sistemai, bet ir visai visuomenei, o nuotolinių konsultacijų augimas atskleidė, kad sveikatos sistema nuotolinį darbą pradėjo taikyti palaipsniui, nes reikėjo išmokti jį organizuoti. Kita vertus, tokį darbo organizavimo būdą siūloma naudoti ir ateityje, kartu praplečiant nuotolinių paslaugų apimtį (Liseckienė ir kt., 2022, p. 6).

<sup>3</sup> „Lietuvos infektologų draugija ir 57 proc. (iš 178) apklaustų gydymo įstaigų nurodė, kad <...> Pandemijos metu sveikatos priežiūros paslaugoms teikti pasitelkti kitų specializacijų gydytojai (pvz.: anesteziologai reanimatologai, vaikų intensyviosios terapijos, vidaus ligų gydytojai, pulmonologai), kurie pacientams teikė būtinają medicinos pagalbą ir stebėjo sveikatos būklę, atliko simptominį gydymą. 5 proc. gydymo įstaigų darbuotojų buvo pasitelkta iš kitų nacionalinei sveikatos sistemai priklausančių gydymo įstaigų. 6-ioms iš 17 savivaldybių nepavyko pritraukti darbuotojų iš privačių gydymo įstaigų. Nė viena gydymo įstaiga nepasitelkė darbuotojų iš nacionalinei sveikatos sistemai nepriklausančių įstaigų (privatų, nesudariusių sutarčių dėl sveikatos priežiūros paslaugų kompensavimo iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo lėšų)“ (VK 2022, p. 9).

Dėl COVID-19 pandemijos ir karantino Lietuvoje įvyko šiuolaikinių technologijų taikymo gydytojų darbe proveržis – konsultacijos, kurios padėjo pristabdyti pandemijos plitimą, kartu ir sutaupė pacientams laiko, užtikrino gydytojų ir pacientų saugumą. Kita vertus, sumažėjo kai kurių kontaktinių paslaugų pacientams prieinamumas – atidėtos planinės operacijos, atidėta laboratorinė ir kita ligų diagnostika, mažesnis dėmesys profilaktikai, dėl to pasunkėjo kitos ligos atsirado naujų. Dar vienas neigiamas pandemijos poveikis – dėl COVID-19 susirgimų buvo perkrauta skubios pagalbos sistema, kitos ligos atsidūrė tolimesniame plane, t. y. dėl COVID-19 dažnų iškvietimų, dalis pacientų nesulaukdavo pagalbos reikiamu laiku, ypač sunki situacija buvo regionuose, kur greitosios pagalbos automobilių skaičius santykinai mažesnis, atstumai iki ligoninių centrų yra didesni. Buvo kalbama apie sistemos netolimą perdegimą, tačiau galiausiai po beveik 1,5 metų pandemija po truputį atsitraukė dėl visuotinio skiepji-mo(si), todėl dalies gydytojų apkrova dėl COVID-19 pacientų sumažėjo. Tačiau, net ir atslūgus pande-mijai, žiniasklaidoje pasirodo pranešimų, kad regionuose skubios pagalbos gydytojai nespėja atvykti gelbėti pacientų, nors LR sveikatos apsaugos ministerija nurodo, kad nuo 2023 m. pradžios skubi pagal-ba dėl pertvarkos bus prieinamesnė, bet tuo pačiu SAM ministras pažymi, kad net „apie 140 tūkst. Gyventojų yra vadinamoje „pilkojoje zonoje“, kuriuos GMP tinklas labai sunkiai pasiekia“ (Grinkaitė, 2022). Ši situacija aktualina greitosios medicinos pagalbos gydytojų trūkumą regionuose, o 2030 m. prognozuojamas net per 250 bendras jų trūkumas Lietuvoje (Strata, 2021, p. 4–5).

Kaip ir kokių gydytojų poreikis keisis ateityje – jau prognozuota ne kartą, tačiau įprastai prognozuojamas skaičius ne atskirai regionams, o bendrai Lietuvoje. Paskutinė atlikta prognozė – 2020–2021 m.: Vyriausybės strateginės analizės centras (Strata) paskelbė gydytojų poreikio 2030 m. prognozes (Strata, 2021). Iš pateiktų skaičiavimų matyti, kad didžiausias trūkumas bus šeimos, vidaus ir vaikų ligų gydytojų (3 lentelė), lentelėje pateikiami ne visų specialybių prognozuojamas trūkumas, o imamas daugiau nei 10 gydytojų prognozuojamą trūkumą turėsiančių specialybių.

**3 lentelė.** Gydytojų pagal specialybes poreikio 2030 m. prognozė

Eil. Nr.	Profesinė kvalifikacija	Faktinis specialistų sk. 2020 m.	Poreikio prognozė 2030 m.	Pasiūlos ir paklausos kumuliatyvus balansas 2030 m.
1	Šeimos gydytojas	2137	2521	-428
2	Vidaus ligų gydytojas	979	1033	-420
3	Vaikų ligų gydytojas	685	795	-317
4	Skubiosios medicinos gydytojas	22	400	-256
5	Gydytojas anesteziologas reanimatologas	785	994	-143
6	Gydytojas geriatras	27	106	-71
7	Darbo medicinos gydytojas	12	75	-56
8	Gydytojas neurologas	399	418	-51
9	Gydytojas akušeris ginekologas	659	584	-48
10	Gydytojas chirurgas	367	342	-47
11	Gydytojas infektologas	65	115	-40
12	Gydytojas pulmonologas	143	160	-36
13	Gydytojas vaikų ir paauglių psichiatras	81	137	-31
14	Gydytojas oftalmologas	393	384	-22
15	Gydytojas endokrinologas	146	150	-20
16	Širdies chirurgijos gydytojas	46	43	-19
17	Gydytojas vaikų neurologas	71	68	-18
18	Gydytojas kardiologas	421	450	-15
19	Gydytojas ortopedas traumatologas	416	425	-13

*Šaltinis:* parengta pagal Strata, 2021, p. 4–5.

Panašus prognozavimas atliekamas nuo 2018 m. (2018 m. prognozės modelį sukūrė ir atliko skaičiavimus Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (MOSTA) norint, kad: 1) būtų pagerinta medicinos darbuotojų (sveikatos priežiūros specialistų<sup>4</sup>) darbo rinkos situacija Lietuvoje, 2) būtų pagerintas medicinos studijoms skiriamų valstybės finansuojamų vietų skaičiaus planavimas. Stebint atliktas prognozes, svarbu žiūrėti ne tik į prognozuojamą gydytojų trūkumą ir priimti atitinkamus sprendimus, bet pirmiausia reikia nepamiršti ir esamo gydytojų trūkumo, ypač regionuose, kurį iš dalies parodo aukščiau aptarti sveikatos priežiūros įstaigų pateikti gydytojų rezidentų poreikio duomenys ir jų studijų finansavimo galimybės. Jeigu palyginsime šiuos duomenis su prognozėmis, tai matomas didžiausias šeimos gydytojų trūkumas tiek dabar, tiek prognozuojamas jų trūkumas ateityje. Akivaizdu, kad šios prognozės buvo atliktos dar neprasidėjus karui Ukrainoje, todėl dabar, prognozuojant gydytojų skaičių, šis veiksnys gali būti turėtų reikšmės prognozės rezultatams dėl atvykusių gydytojų bei karo pabėgėlių iš Ukrainos.

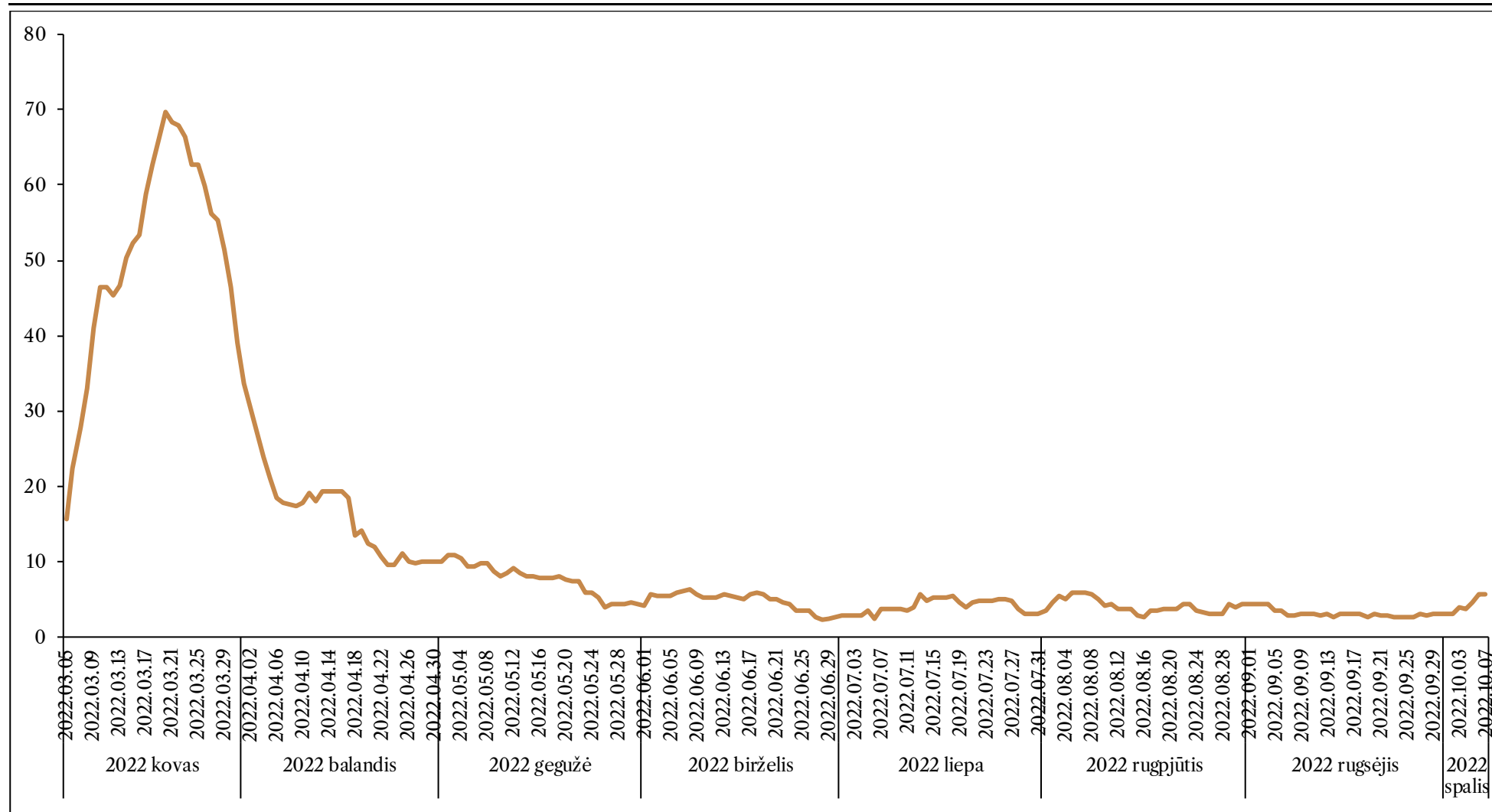
## **5. Ukrainos karo pabėgėliai Lietuvoje: poveikis Lietuvos sveikatos priežiūros sistemai**

Nuo karo Ukrainoje, kuris prasidėjo 2022 m. vasario 24 d., pradžios į Lietuvą atvyko per 67,2 tūkst. karo pabėgėlių (SOCMIN, 2022); iš viso Lietuvoje nuo to laiko tebedirba per 18,1 tūkst. ukrainiečių. Tarp atvykusiųjų yra nemažai sveikatos priežiūros specialistų, kurių dalis jau dirba Lietuvos gydymo ir kitose sveikatos priežiūros įstaigose. 2022 m. liepos mėnesį buvo skelbiama, kad Lietuvoje dirba apie 150 medicinos darbuotojų iš Ukrainos, o iš dirbančių ukrainiečių gydytojų daugiausia yra šeimos gydytojai: sakoma, kad „galėtų įdarbinti ir daugiau gydytojų iš Ukrainos, tačiau prašymų sulaukiama vis mažiau“ (Anilionytė, 2022). Ten pat pažymėta, kad, pavyzdžiui, Šiauliuose dirbančio ukrainiečio šeimos gydytojo pacientai – daugiausia ukrainiečiai.

2022 m. spalio pradžioje nuo karo Ukrainoje pradžios į Lietuvą atvyko beveik 2700 sveikatos priežiūros specialistų. Didžiausias medikų antplūdis buvo pirmus du mėnesius nuo karo pradžios, vėliau atvykstančiųjų skaičius nuo 2022 m. gegužės stabilizavosi, o nuo birželio vidutiniškai kasdien į Lietuvą atvyksta po 4 sveikatos priežiūros specialistus (8 pav.).

---

<sup>4</sup> STRATA prognozėje pateikiami ir gydytojų odontologų bei slaugos ir akušerijos specialistų prognozės, tačiau šiame straipsnyje jie neapartinėjami.

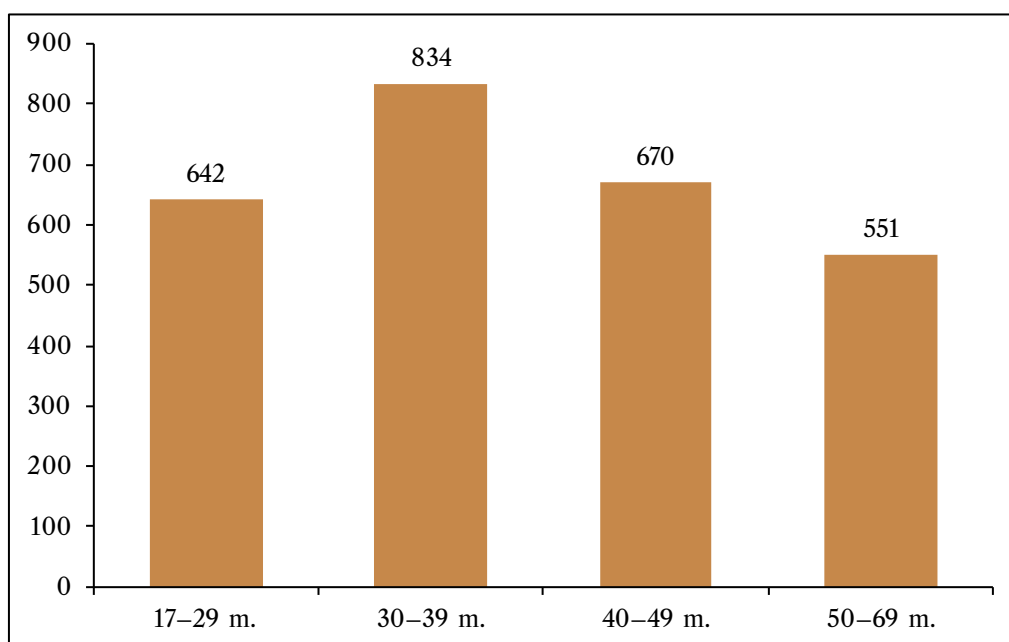


Šaltinis: LSD 2022.

8 pav. Į Lietuvą atvykusių Ukrainos sveikatos priežiūros specialistų<sup>5</sup> dinamika 2022 m. kovo mėn. – 2022 m. spalio mėn.

<sup>5</sup> Vertikaliajoje ašyje yra vaizduojamas per konkrečią parą užregistruotų pabėgėlių, kurių profesija patenka į sveikatos priežiūros profesijos grupę, skaičius. Horizontalioje ašyje yra registracijos Migracijos departamente arba registracijos centruose data. Pabėgėlių skaičius yra suglaudintas naudojant slenkančio vidurkio metodą.

Iš atvykusių medikų dauguma yra moterų – daugiau kaip 2,5 tūkst., o visų atvykusių specialistų pasiskirstymo pagal amžių skirtumai nėra labai dideli (9 pav.).



*Šaltinis:* parengta pagal Lietuvos statistikos departamento 2022 m. spalio mėn. duomenis apie karo pabėgėlius iš Ukrainos (LSD 2022).

**9 pav.** Atvykusių iš Ukrainos sveikatos priežiūros specialistų pasiskirstymas pagal amžių

Daugiausia atvykusiųjų buvo 30–39 m. amžiaus. Iš visų atvykusių sveikatos priežiūros specialistų gydytojų yra 361 (303 moterys, 58 vyrai); daugiausia atvyko šeimos gydytojų – 38 (4 lentelė).

**4 lentelė.** Atvykusių iš Ukrainos gydytojų skaičius nuo 2022 m. vasario 24 d. iki 2022 m. spalio mėn. pradžios

	Iš viso	Moterys	Vyrai
Medicinos gydytojas	50	45	5
Šeimos gydytojas	38	31	7
Gydytojas dermatovenerologas	20	19	1
Gydytojas akušeris ginekologas	19	18	1
Fizinės medicinos ir reabilitacijos gydytojas	18	15	3
Gydytojas chirurgas	14	7	7
Gydytojas neurologas	14	12	2
Gydytojas anesteziologas reanimatologas	13	11	2
Gydytojas psichiatras	12	10	2
Gydytojas oftalmologas	10	8	2
Kiti gydytojai	203	127	26
<b>Iš viso:</b>	<b>361</b>	<b>303</b>	<b>58</b>

*Šaltinis:* parengta pagal Lietuvos statistikos departamento 2022 m. duomenis apie karo pabėgėlius iš Ukrainos (LSD 2022).

Nors dalis jų Lietuvoje yra tik laikinai, tačiau 2022 m. liepos mėnesį žiniasklaidos pranešimuose buvo skelbiama tik apie per pusantro šimto įdarbintų medikų, nors dar 2022 m. balandį jiems buvo palengvintos įsidarbinimo sąlygos (VASPVT, 2022). Žiniasklaidos pranešimuose kelių didmiesčių ligoninių vadovai teigė, jog įdarbintų ir daugiau gydytojų, nes yra trūkumas:

*„Lauktumėme šeimos gydytojų, lauktume įvairių specialistų, žinoma, turinčių dokumentus ir galinčių dirbti Lietuvoje ir, aišku, slaugytojų labai lauktume, nes jų tikrai reikia“*; – komentavo Šiaulių centro poliklinikos direktorius Mindaugas Maželis.

Klaipėdos universitetinėje ligoninėje dirba vienuolika ukrainiečių, iš jų trys gydytojos – neonatologė, ginekologė ir medicinos biologė.

*„Turime gydytoją neonatologę, kuri puikiai dirba, turi 12 metų stažą, greitai perprato mūsų darbo specifiką, technologijas, bet kas įdomiausia, ji ne tik kalba lietuviškai, bet ir rašo lietuviškai“; – teigė Klaipėdos universitetinės ligoninės vyriausiasis gydytojas Vincas Janušonis. Ligoninės vadovas sako akušerių ginekologų ir neonatologų trūko, galima būtų įdarbinti ir daugiau gydytojų iš Ukrainos.“ (Anilionytė, 2022).*

Kalbos barjeras ne visada trukdo, o atvirkščiai – netgi kai kuriais atvejais yra privalumas:

*„Švenčionių savivaldybė labai nori būtent kitakalbių medikų, nes ten visuomenė tokia, labai prašo šeimos gydytojų, vidaus ligų gydytojų, slaugytojų“, – kalbėjo Akreditavimo tarnybos direktorė Nora Ribokienė.“ (Anilionytė, 2022).*

Tačiau ten pat pažymima, kad įsidarbintų ukrainiečiai gydytojai Lietuvos gydymo įstaigose, jie turi būti pradėję lankyti lietuvių kalbos kursus.

Viena vertus, karo pabėgėliai šiek tiek užėmė laisvas vietas Lietuvos gydymo įstaigose, kita vertus, per 67 tūkst. atvykėlių iš Ukrainos Lietuvos sveikatos priežiūros sistemai aštrina gydytojų trūkumo ir užimtumo problemą, kurią galima laikyti kitu iššūkiu dar nesibaigus COVID-19 pandemijai<sup>6</sup>. Daugiau kaip 24 tūkst. atvykėlių yra nepilnamečiai, todėl vaikų gydytojų apkrova išaugusi, nors oficialių statistikos duomenų apie ukrainiečių apsilankymus pas gydytojus dar nėra skelbiama.

Karas Ukrainoje į Lietuvą ne tik atsiuntė medikų, į dviejų savaitių misiją Ukrainoje buvo išsiųsti 24 sveikatos priežiūros specialistai: LR sveikatos apsaugos ministerijos pranešime nurodoma, kad į kvietimą savanoriškai vykti į Ukrainą atsiliepė per 300 medikų, tačiau daugiau į Ukrainą nebuvo siunčiama, nes nebuvo poreikio (SAM, 2022a).

## Išvados

Gydytojų pasiūlą ir paklausą šalyje lemia nemažai veiksnių, todėl gydytojų darbo rinkos situacijai analizuoti ir prognozuoti svarbus šių veiksnių (rodiklių) kompleksinis tyrimas. Straipsnyje, nagrinėjant gydytojų darbo rinkos kaitą, pasirinkta keletą pagrindinių rodiklių: gydytojų rengimo, migracijos, gydytojų tankumo, konsultacijų duomenys, gydytojų diferenciacijos pagal lytį, amžių ir teritoriją. Analizei būtų pravertusi gydytojų mirčių nuo COVID-19 statistika, tačiau Lietuvoje tokie duomenys oficialiai nėra skelbiami, yra tik tokios informacijos nuotrupos žiniasklaidoje, todėl šiame darbe jos nebuvo nagrinėjamos. Be to, visapusiškai aptariant gydytojų darbo rinką reikėtų pasitelkti ir kitų sveikatos priežiūros žmogiškųjų išteklių duomenų analizę, kompetencijų nagrinėjimą, darbo sąlygų ir kitus rodiklius.

Gydytojų pasiūlą pirmiausia numato Lietuvos gydytojų rengimo mastai. 2000–2021 m. susidarė gydytojų rengimo Lietuvoje „žirklys“, t. y. 2011 m. įvyko lūžis – medicinos rezidentūrą (be odontologijos) baigė mažiau gydytojų negu vientisąsias medicinos studijas. Taip nutiko dėl XX a. sumažinto priėmimo į medicinos studijas. Atotrūkis šiek tiek buvo sumažėjęs tarp 2013m. ir 2016 m., tačiau nuo 2017 m. vėl tapo ženklus. Rezidentūros valstybės finansuojamų vietų sumažėjimas, viena vertus, mažina gydytojų patekimo į apmokamą rezidentūrą galimybes, kita vertus, atsirado kitos skatinamosios priemonės –

<sup>6</sup> Nuo 2022 m. kovo 3 d. Lietuvoje užtikrinama 1) užsieniečių imunoprofilaktika nuo COVID-19 infekcijos; 2) nepilnamečių profilaktinis patikrinimas ir skiepijimas; 3) asmenims, neapdraustiems privalomuoju sveikatos draudimu – skubioji medicinos pagalbas, nėštumo priežiūra, pagalba prasidėjus gimdymui bei kitos būtinos I ir II lygio asmens sveikatos priežiūros paslaugos, kurių nesuteikus sveikatos būklė galėtų pablogėti tiek, kad jiems prireiktų skubiosios medicinos pagalbos paslaugų; 4) medicininės reabilitacijos paslaugų teikimas užsieniečiams, patyrusiems sužeidimus karinių veiksmų Ukrainoje metu (VRM, 2022).



regioninėms gydymo įstaigoms suteikiamos galimybės finansuoti rezidentūros studijas ir tuo pačiu pritraukti trūkstamų specialistų. Kiek ši priemonė yra (bus) veiksminga, kalbėti per anksti, nes dar tik 2022 m. buvo paskelbtas įstaigų, galinčių finansuoti studijas, sąrašas. Pastarasis iš dalies parodo regionų trūkstamų gydytojų pasiskirstymą pagal specialybę ir teritoriją. Daugiausia gydytojų rezidentų pageidauja Šiaulių apskrities gydymo įstaigos, o labiausiai norima – šeimos gydytojų rezidentų.

Gydytojų paklausos (poreikio) augimą ne tik Lietuvoje, bet ir kitose Europos šalyse, apsprendžia visuomenės senėjimas, kartu išryškina gydytojų trūkumą. Atliktos prognozės rodo, kad po beveik dešimtmečio, jeigu niekas nesikeis, labiausiai trūks šeimos gydytojų. Tačiau 2020–2022 m. įvykiai parodė, kad gydytojų poreikis kyla ne visuomet tolygiai: būna gydytojų ir kitų sveikatos priežiūros žmonių išteklių poreikio šuoliai, kurie kelia nemenką išbandymą visai sveikatos priežiūros sistemai, nacionaliniam saugumui. Vienas tokių šuolių įvyko dėl COVID-19 pandemijos nuo 2020 m. pradžios. Paskelbti karantinai šalyje padėjo valdyti situaciją atlaisvinant gydytojus nuo nebūtinų pagalbų, kurią galima atidėti. Kita vertus, dėl gydytojų (skubios pagalbos ir kt.) apkrovos šia liga sergančiųjų, pagalbos laiku nesulaukdavo kitų ligų pacientai. Per minėtą laikotarpį didėjo sveikatos priežiūros sistemos, kartu ir gydytojų, apkrova, tačiau statistiniai duomenys rodo, kad nuo 2020 m., sumažėjus kai kurių gydytojų tiesioginių konsultacijų, tenkančių vienam gyventojui, skaičiui, gydytojų darbo organizavime atsirado nuotolinis darbas, kuris padarė proveržį sveikatos sistemos efektyvumui užtikrinti (didinti).

Tyrimo duomenys patvirtino anksčiau tyrėjų išryškintas gydytojų diferenciacijos problemas: gydytojai Lietuvos regionuose yra netolygiai pasiskirstę pagal specialybes, lytį ir amžiaus grupes. Jų koncentracija dviejuose didmiesčiuose – Vilniuje ir Kaune, viena vertus, sprendžia sveikatos priežiūros sistemos efektyvumo siekį, kita vertus, stumia nutolusių regionų gyventojus ir gydytojus į atskirtį nuo savalaikių ir reikiamų gydymo paslaugų prieinamumo (teikimo).

Per 2020–2022 m. laikotarpį Lietuvos sveikatos priežiūros sistemai teko (tenka) atlaikyti du didelius iššūkius: ne tik COVID-19 pandemijos, bet ir karo Ukrainoje pabėgėlių. Pandemijos metu sveikatos priežiūros sistemoje įgyta patirtis dirbti ekstremaliomis sąlygomis galimai palengvino Ukrainos karo pabėgėlių priėmimą. Atlikta analizė parodė, kad iš Ukrainos atvykę gydytojai yra pageidaujami ir yra (būtų) įdarbinami vietinėse įstaigose, o ukrainiečių ir kitų kalbų mokėjimas yra privalumas. Tačiau atvykusių (atvykstančių) gydytojų mastas nėra didelis, todėl negali ženkliai dalimi panaikinti gydytojų trūkumo ir pasiskirstymo netolygumų Lietuvoje. Kita vertus, net ir nedidelis įsidarbinusių gydytojų skaičius iš dalies užtikrina geresnį paslaugų prieinamumą, galimybę daliai atvykusių pabėgėlių patekimą pas savo šalies kilmės gydytoją.

## Literatūra

- Anilionytė, J. (2022). „Pacientus Lietuvoje gydo ir ukrainiečiai: būtų galima įdarbinti daugiau medikų, bet prašymų gaunama vis mažiau“. LRT.lt. <https://www.lrt.lt/naujienos/sveikata/682/1745442/pacientus-lietuvoje-gydo-ir-ukrainieciai-butu-galima-idarbinti-daugiau-mediku-bet-prasymu-gaunama-vis-maziau>.
- Buivydienė, J. (2010). „Sisteminis gydytojų skaičiaus ir jų teikiamų sveikatos priežiūros paslaugų poreikio modeliavimas“. Daktaro disertacija: Biomedicinos mokslai, visuomenės sveikata (10 B). Kaunas: Kauno medicinos universitetas. <https://www.lsmuni.lt/cris/bitstream/20.500.12512/86294/2/Disertacija%20%283%29.pdf>.
- Buonsenso, D., De Rose, C. ir Pierantoni, L. (2021). *Doctors' shortage in adults COVID-19 units: a call for pediatricians*. Eur J Pediatr, 180(7): 2315–2318. Doi:10.1007/s00431-021-03995-3.
- Dinakarandian, D., Sullivan, K., Thadaney-Israni, S. ir kt. (2021). *International Medical Graduate Physician Deaths From COVID-19 in the United States*. JAMA Netw. 2021; 4(6): e2113418. doi:10.1001/jamanetworkopen.2021.13418.

- Fernemark, H., Skagerström, J., Seing, I., Hårdstedt, M., Schildmeijer, K. ir Nilsen, P. (2022). *Working conditions in primary healthcare during the COVID-19 pandemic: an interview study with physicians in Sweden*. *BMJ Open*, 12(2). Doi:10.1136/bmjopen-2021-055035.
- Gaižauskienė, A., Grabauskas, V. J., Kučinskienė, Z. A., Lovkytė, L. ir kt. (2003). „Lietuvos gydytojų skaičiaus raida ir planavimas 1990–2015 metais“: projekto „Sveikatos žmogiškųjų išteklių raida ir planavimas Lietuvoje“ ataskaita. Vilnius: Atviros Lietuvos fondas.
- Grinkaitė, G. (2022). „Po tragedijos Anykščiuose greitosios vadovė atvira – brigadų smarkiai trūksta: medikai lėkė, bet nespėjo“. Delfi.lt. <https://www.delfi.lt/sveikata/sveikatos-naujienos/po-tragedijos-anyksciuose-greitosios-vadove-atvira-brigadu-smarkiai-truksta-medikai-leke-bet-nespejo.d?id=91454781>.
- HI (2022). *Lietuvos gyventojų sveikata ir sveikatos priežiūros įstaigų veikla 2021*. Vilnius: Higienos instituto Sveikatos informacijos centras. [https://hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Statistikos/LT\\_gyv\\_sveikata/leid\\_2021.pdf](https://hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Statistikos/LT_gyv_sveikata/leid_2021.pdf).
- Ing, E. B., Xu, Q., Salimi, A. ir Torun, N. (2020). „Physician deaths from corona virus (COVID-19) disease“. *Occupational Medicine* (Oxford, England), 70(5): 370–374. Doi:10.1093/occmed/kqaa088.
- Jašauskaitė, A. (2016). „Rekordinis užsieniečių būrys pradėjo studijas Lietuvos sveikatos mokslų universitete“. LSMUNI.lt. <https://lsmuni.lt/lt/naujienos/naujienos/rekordinis-uzsienieciu-buryis-pradejo-studijas-lietuvos-sveikatos-mokslu-universitete.html>.
- Kanapeckienė, V., Gerasimavičienė, D. ir Izokaitis, M. (2017). „Visuomenės sveikatos žmogiškųjų išteklių pasiskirstymas Lietuvoje atsižvelgiant į demografines charakteristikas, išsilavinimą ir darbo vietas“. *Visuomenės sveikata*, 3(78): 60–67. [https://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2017.3\(78\)/VS%202017%203-\(78\)%20ORIG%20Zmogiskieji%20istekliai.pdf](https://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/2017.3(78)/VS%202017%203-(78)%20ORIG%20Zmogiskieji%20istekliai.pdf).
- Liseckienė, I., Ratkienė, G. ir Jurgutis, A. (2022). „Lithuania multi-disciplinary primary health care during the COVID-19 pandemic: improving access through remote consultations. WHO European Centre for Primary Health Care Transforming primary health care during the pandemic“. [https://www.who.int/docs/librariesprovider2/default-document-library/primary-health-care-lithuania-eng.pdf?sfvrsn=643160db\\_8&download=true](https://www.who.int/docs/librariesprovider2/default-document-library/primary-health-care-lithuania-eng.pdf?sfvrsn=643160db_8&download=true).
- LRV (2020a). Nutarimas Nr. 207 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“. TAR, 2020-03-14, Nr. 5466. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/73c0b06066311eabee4a336e7e6fdab>.
- LRV (2020b). Nutarimas Nr. 1226 „Dėl karantino Lietuvos Respublikos teritorijoje paskelbimo“. TAR, 2020-11-05, Nr. 23062. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/b2eeaf801f4a11ebb0038a8cd8ff585f>.
- LSD (2022). Karo pabėgėliai iš Ukrainos. Lietuvos statistikos departamentas. Žiūrėta 2022-10-09. <https://osp.stat.gov.lt/ukraine-dashboards>.
- LSMU (2011). *Medicinos personalo skaičiaus, poreikio ir darbo krūvio pilotinės „Dienos fotografijos“ analizė* Galutinė ataskaita. Kaunas: LR sveikatos apsaugos ministerija. [http://www.esparama.lt/es\\_parama\\_pletra/-failai/ESFproduktai/2011\\_medicinos\\_personalo\\_skaiciaus\\_poreikio\\_ir\\_darbo\\_kruvio\\_pilotines\\_dienos\\_fotografijos\\_analize.pdf](http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/-failai/ESFproduktai/2011_medicinos_personalo_skaiciaus_poreikio_ir_darbo_kruvio_pilotines_dienos_fotografijos_analize.pdf).
- Lupu, D. ir Tiganasu, R. (2022). „COVID-19 and the efficiency of health systems in Europe“. *Health Economics Review*, 12(14). <https://thehealtheconomicreview.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13561-022-00358-y>.
- Modenese, A., Loney, T. ir Gobba, F. (2022). „COVID-19-Related Mortality amongst Physicians in Italy: Trend Pre- and Post-SARS-CoV-2 Vaccination Campaign“. *Healthcare* (Basel), 10(7): 1187. Doi:10.3390/healthcare10071187.
- Pocius, A. (2013). „Specialistų pasiūlos kaita sveikatos priežiūros srityje ir gydytojų poreikio bei integracijos darbo rinkoje galimybių vertinimas“. *Lietuvos statistikos darbai*, 52(1): 45–57. <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:j.04~2013~1570629693663/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.
- SAM (2003). Įsakymas Nr. V-802 „Dėl Strateginio sveikatos priežiūros ir farmacijos žmonių išteklių planavimo Lietuvoje 2003–2020 m. programos tvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004-11-17, Nr. 167-6146. LR sveikatos apsaugos ministerija. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.245403?ifwid=46jpep3zn>.

- SAM (2008). Įsakymas Nr. V-160 „Dėl Sveikatos priežiūros sistemos reformos tęstinumo, sveikatos priežiūros infrastruktūros optimizavimo programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2008-03-06, Nr. 27-1000. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.315433/ZwOyZkGTiL>.
- SAM (2011). *Lietuvos gyventojų sveikata ir sveikatos priežiūros įstaigų veikla 2010 m.* Vilnius: LR SAM Lietuvos sveikatos informacijos centras. [https://hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Statistikos/LT\\_gyv\\_sveikata/leid2010.doc](https://hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Statistikos/LT_gyv_sveikata/leid2010.doc).
- SAM (2018). Įsakymas Nr. V-1495 „Dėl Asmens sveikatos priežiūros specialistų poreikio planavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR, 2018-12-31, Nr. 22096. LR sveikatos apsaugos ministerija. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/f82485110cce11e98a758703636ea610?jfwid=ynzi5dol7>.
- SAM (2020). „Priverstinės prastovos medikams mažinant darbo užmokestį – nepagrįstos“. LR sveikatos apsaugos ministerija. <https://sam.lrv.lt/lt/naujienos/priverstines-prastovos-medikams-mazinant-darbo-uzmokesti-nepagrystos>.
- SAM (2021a). *2020 metų veiklos ataskaita.* Vilnius: LR sveikatos apsaugos ministerija. [https://sam.lrv.lt/uploads/sam/documents/files/Administracine\\_informacija/Veiklos%20ataskaitos/SAM%20VEIKLOS%20ATA SKAITA%202020%20METAI.pdf](https://sam.lrv.lt/uploads/sam/documents/files/Administracine_informacija/Veiklos%20ataskaitos/SAM%20VEIKLOS%20ATA SKAITA%202020%20METAI.pdf).
- SAM (2021b). „Paskelbtas sveikatos mokslų studijų kryptių grupės valstybės finansuojamų vietų skaičius“. SAM Spaudos tarnyba. <https://sam.lrv.lt/lt/naujienos/paskelbtas-sveikatos-mokslu-studiju-krypciu-grupes-valstybes-finansuojamu-vietu-skaicius>.
- SAM (2022a). „Lietuvos medikai jau pakeliui į Ukrainą“. LR sveikatos apsaugos ministerija. <https://sam.lrv.lt/lt/naujienos/lietuvos-medikai-jau-pakeliui-i-ukraina>.
- SAM (2022b). „Skatinamosios priemonės, skirtos pritraukti sveikatos priežiūros specialistus“. <https://sam.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/skatinamosios-priemones-skirtos-pritraukti-sveikatos-prieziuros-specialistus>.
- SOCMIN (2022). Ukrainiečiai Lietuvoje: statistika. Žiūrėta 2022-10-05. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-integracija/lietuva-ukrainai/ukrainieciai-lietuvoje-statistika?lang=lt>.
- Strata (2021). *Sveikatos priežiūros specialistų prognozių atnaujinimas.* Vilnius: Vyriausybės strateginės analizės centras. <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2021-metai/20210719-sveikatos-specialistu-poreikis-rezultatai-ir-issvados.pdf>.
- ŠMSM (2020). Įsakymas Nr. V-538 „Dėl preliminarus valstybės finansuojamų pirmosios pakopos ir vientisųjų studijų vietų, į kurias 2020 metais priimami studentai, skaičiaus, studijų stipendijų skaičiaus ir skiriamo valstybės finansavimo“. TAR, 2020-04-09, Nr. 7509. LR švietimo, mokslo ir sporto ministerija. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/01c03f317a9a11eaa38ed97835ec4df6?jfwid=-vvheyofx>.
- Taljūnaitė, M., Pocius, A., Labanauskas, L. ir Lipnevič, A. (2012). *Gydytojų integracija ir karjeros projektavimas kintančiomis Lietuvos darbo rinkos sąlygomis.* Mokslo studija. Vilnius: LSTC. [https://lstc.lt/download/-Gydytoju\\_integracija\\_visas.pdf](https://lstc.lt/download/-Gydytoju_integracija_visas.pdf).
- VASPVT (2022). „Ukrainos medikams lengvinamos įsidarbinimo sąlygos Lietuvoje“. Valstybinė akreditavimo sveikatos priežiūros veiklai tarnyba prie Sveikatos apsaugos ministerijos. <https://vaspvt.gov.lt/node/1606>.
- VK (2022). Valstybinio audito ataskaita Nr. VAE-2 „Sveikatos priežiūros tvarumo užtikrinimas esant ekstremaliosioms situacijoms“. Valstybės kontrolė. <https://www.valstybeskontrolė.lt/LT/Product/Download/4223>.
- VRM (2022). Įsakymas Nr. 1V-149 : „Dėl užsieniečių, pasitraukusių iš Ukrainos dėl Rusijos Federacijos karinių veiksmų Ukrainoje, asmens sveikatos priežiūros paslaugų užtikrinimo ir receptinių vaistinių preparatų jiems išrašymo ir išdavimo laikinosios apsaugos galiojimo laikotarpiu“. LR vidaus reikalų ministerija. TAR, 2022-03-02, Nr. 4073. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/9f57e1a299e511ec9e62f960e3ee1cb6?jfwid=bkaxkygr>.
- VU (2018a). „Pirmieji tarptautiniai studentai baigė medicinos studijas VU“. Vilniaus universitetas. <https://naujienos.vu.lt/pirmieji-tarptautiniai-studentai-baige-medicinos-studijas-vu/>.
- VU (2018b). „Vokietijos studentai puikiai įvertino studijas Medicinos fakultete“. Vilniaus universitetas. <https://naujienos.vu.lt/vokietijos-studentai-puikiai-ivertino-studijas-medicinos-fakultete/>.

## CHANGES IN THE LABOR MARKET OF LITHUANIAN PHYSICIANS: THE CHALLENGES OF THE COVID-19 PANDEMIC AND OF THE WAR IN UKRAINE

Anna LIPNEVIČ

Department of Social Change and Inequality Studies

at the LCSS Institute of Sociology

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania

[anna.lipnevic@gmail.com](mailto:anna.lipnevic@gmail.com)

### Summary

In 2020–2022 worldwide, health care systems have faced a number of challenges due to the COVID-19 pandemic, which continues to affect primarily the labor market of physicians, and vice versa – the results of pandemic management significantly depend on the latter. Pandemics and other epidemiological challenges are primarily cushioned by the healthcare system and a properly equipped and strengthened healthcare labor market. The provision of physicians is one of the most important factors of the country's effective health care system, and at the same time, the factor of public welfare. The number of practicing doctors in Lithuania grew until 2017, but it started to decrease even before the COVID-19 pandemic. The aim of the work is to find out how the labor market of Lithuanian physicians changed in this millennium and how it was affected by the most important challenges of the last few years: the COVID-19 pandemic and the war in Ukraine. Used research methods: analysis and synthesis of secondary data, quantitative analysis of statistical data, analysis of legal acts, content analysis of web articles / messages.

The first part of the article discusses the fluctuations in the supply of practicing physicians in Lithuania and signs of a shortage in the regions, the second part – the differentiation of the distribution of physicians, the third – the challenges of the COVID-19 pandemic for the labor market of Lithuanian physicians, and the fourth – the impact of the war in Ukraine on the Lithuanian healthcare system.

This work examines the changes in the supply and demand of doctors in Lithuania in 2000–2022. During the last 22 years, the "scissors" of the training of doctors in Lithuania were created when in 2011 there was a turning point in the numbers of those who completed medical residency – fewer doctors complete residency than complete medical studies. The research data confirmed the problems of differentiation of physicians highlighted earlier by the researchers: doctors in the regions of Lithuania are unevenly distributed according to specialties, gender and age groups. The concentration of doctors in two big cities, on the one hand, solves the goal of making the health care system more efficient, on the other hand, it pushes peripheral residents and doctors into isolation from the availability / provision of timely and necessary treatment services.

**Keywords:** physicians, labor market, pandemic, war refugees.

# NESAUGUS UŽIMTUMAS LIETUVOJE: IŠŠŪKIAI AZERBAIDŽANO PILIEČIŲ INTEGRACIJAI Į LIETUVOS DARBO RINKĄ

---

Indrė KIRELIENĖ-HUSEYNOVA  
LSMC Sociologijos instituto  
Darbo rinkos tyrimų skyrius  
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius  
[indre.kireliene@lstc.lt](mailto:indre.kireliene@lstc.lt)

Rūta BRAZIENĖ  
LSMC Sociologijos instituto  
Darbo rinkos tyrimų skyrius  
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius  
[ruta.braziene@dsti.lt](mailto:ruta.braziene@dsti.lt)

**Santrauka.** Šiame straipsnyje analizuojami trečiosios šalies (Azerbaidžano) piliečių integracijos į Lietuvos darbo rinką iššūkiai. Pirmoje straipsnio dalyje remiamasi nesaugaus užimtumo teorinėmis prielaidomis, aptariamas darbo migracijos teisinis reguliavimas bei imigracijos ir trečiųjų šalių piliečių įsidarbinimo Lietuvoje tendencijos. Antroje, empirinėje, darbo dalyje nagrinėjami pusiau struktūruotų interviu su legaliai atvykusiais ir Lietuvoje dirbančiais Azerbaidžano piliečiais (N=9) rezultatai. Atlikta interviu analizė leido išskirti Lietuvoje dirbančių Azerbaidžano piliečių integracijos į Lietuvos darbo rinką iššūkius, t. y. nesaugumą dėl pajamų praradimo, darbdavių piktnaudžiavimą, nežinomybę dėl darbo vietos išsaugojimo, nepakankamas socialines garantijas.

**Raktažodžiai:** nesaugus užimtumas, integracija į darbo rinką, azerbaidžaniečių įdarbinimas.

## Įvadas

Pastarųjų metų migracijos tendencijos bei augantys atvykstančių asmenų srautai iš trečiųjų šalių sąlygoja tai, kad vis aktualesni tampa imigrantų integracijos į Lietuvos darbo rinką ir darbo rinkos saugumo imigrantų atžvilgiu klausimai. Moksliniai tyrimai apie trečiųjų šalių piliečių integraciją į Lietuvos darbo rinką yra gana fragmentiški, dažniausiai apima tik kai kurias atvykstančių asmenų grupes. Ypač nauja sritis yra Azerbaidžano piliečių, kaip vienos iš pagrindinių imigruojančiųjų grupės, išskyrimas moksliniuose tyrimuose.

Nesaugaus užimtumo problematika išsamiai nagrinėta užsienio ir Lietuvos mokslininkų darbuose (Masdonati, Fedrigo, Zufferey, 2022; Holtman, Thériault, 2017; Gruževskis, Brazienė, 2017; Kalleberg, 2009; Vosko, 2010; 2006 etc.). Imigrantų integracija į užsienio darbo rinkas labai dažnai susijusi su nepakankamu užimtumo saugumu. Maury (2017) analizavo ne Europos Sąjungos (toliau – ES) piliečių, kurie studijuoja Suomijoje, nesaugaus užimtumo klausimus, Muoka, Lhussier (2020) – nesaugaus užim-

tumo situaciją Jungtinėje Karalystėje. Lietuvos mokslininkai Blažienė ir Gruževskis (2016; 2017), Meškienė ir Tamošiūnas (2019) nagrinėjo nesaugaus užimtumo tematiką, pokyčių tendencijas išskirdami tiek teorinius, tiek empirinius problemos aspektus. Platačiūtė (2015) apžvelgė darbo jėgos imigracijos reguliavimo modelius, Petrušauskaitė ir Žibas (2015) išryškino imigrantų darbo sąlygų problematiką. Visgi asmenų iš trečiųjų šalių atveju Lietuvos moksliniame diskurse tyrimų ir mokslinių straipsnių nesaugaus užimtumo tematika tyrinėta nepakankamai, imigrantų užimtumo saugumo analizei Lietuvos moksliniame diskurse nėra skiriamas reikiamas dėmesys, todėl empiriniam tyrimui pasirinkta itin menkai nagrinėta Azerbaidžano piliečių integracija į Lietuvos darbo rinką.

Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti nesaugaus užimtumo teorines prielaidas, teisinę bazę ir imigrantų iš Azerbaidžano atveju integracijos į Lietuvos darbo rinką patirtis.

Pirmoje straipsnio dalyje aptariama teorinė nesaugaus užimtumo samprata ir nesaugaus užimtumo dimensijos, nagrinėjamas darbo migracijos teisinis reguliavimas, imigracijos ir trečiųjų šalių piliečių įsidarbinimo Lietuvoje tendencijos, antroje analizuojami pusiau struktūruotų interviu su legaliai atvykusiais ir Lietuvoje dirbančiais Azerbaidžano piliečiais rezultatai.

## 1. Nesaugaus užimtumo teorinė prieiga

Nesaugus užimtumas (arba nesaugus darbas) iš esmės siejamas su dirbančiųjų darbo sąlygomis, konkrečiau, su tam tikrų galimybių nebuvimu. Tai gali apimti nestabilų, neapibrėžto darbo laiko ar terminuotą, menkas socialines garantijas apimantį arba trumpalaikį ar sezoninį darbą ir nepastovias pajamas. Nesaugus užimtumas iš darbuotojo perspektyvos pasireiškia per neužtikrintumą dėl socialinės apsaugos, įdarbinimo trukmės, mažo atlyginimo, profesinių sąjungų nebuvimo (ILO, 2012).

Mokslinėje literatūroje išskiriamos įvairios nesaugaus užimtumo formos. Jos apima aspektus, susijusius su darbo sutarties pobūdžiu, darbo sąlygomis ir kt. Dažniausiai, nagrinėdami užimtumo tendencijas, mokslininkai skiria šias nesaugaus užimtumo formas: dalinis užimtumas, terminuotos darbo sutartys, laikinas darbas, savarankiškai dirbantys asmenys ir kt. Labai dažnai šios formos yra susijusios su kita nesaugaus užimtumo dimensija, t. y. menku ar nepakankamu atlygiu už darbą.

Be to, dažnai minima ir *ribota darbo sutarties trukmė* (terminuotas, trumpalaikis, laikinas, sezoninis, vienadienis ir atsitiktinis darbas), *darbo santykių pobūdis*, galimai pavojingos darbo sąlygos, prie jų priskirtinas mažas darbo užmokestis, menka apsauga nuo darbo sutarties nutraukimo, galimybių naudotis socialine apsauga ir išmokomis nebuvimas, žemas darbuotojų susipažinimo su savo teisėmis darbe lygis arba ribotos galimybės jomis naudotis, pradedant teisės aktų žinojimu ir baigiant kalbiniais barjeriais, bandant tai padaryti (ILO, 2012).

Nesaugaus užimtumo terminas jau keletą dešimtmečių plačiai vartojamas sociologijos, ekonomikos, politikos mokslų literatūroje, tačiau pastaruoju metu – dėl išaugusios migracijos ir pokyčių darbo rinkose bei darbo rinkos politikos reguliavime, kuriuo siekiama, kad užimtumo sąlygos būtų kuo lankstesnės. Kitas svarbus nesaugaus užimtumo aspektas – atsirado daug naujų užimtumo formų, kurios pasižymi bendru darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygų pablogėjimu (Holtman, Thériault, 2017).

Nesaugaus užimtumo problematikos Lietuvoje atsiradimas kildinamas iš XX a. paskutiniame dešimtmetyje prasidėjusių ekonominių pokyčių, kai šalies darbo rinkoje vyko įmonių restruktūrizacija ir probleminiu klausimu tapo šešėlinės darbo rinkos formavimasis (Gruževskis, Brazienė, 2017). Pradėjus formuotis šešėlinei darbo rinkai Lietuvoje, darbdaviai tapo suinteresuoti vengti mokesčių, atlyginimus mokėti neoficialiai, t. y. jų neapskaitant, taip pat nenorėjo oficialiai įdarbinti, siekdami išvengti ne tik mo-

kestinės naštos, tačiau ir stengdamiesi apeiti galimą atsakomybę dėl neatitinkančių darbo sąlygų. Visa tai didino nesaugaus užimtumo plėtrą, tačiau stiprėjant profesinėms sąjungoms, modernėjant valstybinėms institucijoms ir augant kompetencijoms buvo juntamas padėties gerėjimas. Proveržis, mažinant nesaugų užimtumą, įvyko Lietuvai tapus ES nare, o ištikus pasaulinei ekonominei krizei, vėl menko, nes žmonės ėmė netekti darbų, buvo „apkarpomos“ išmokos ir mokami mažesni atlyginimai.

Nesaugus užimtumas yra priešprieša stabiliam užimtumui, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (angl. EBPO) ir ES suformavo gaires, kaip pažinti nesaugų darbą. Šiose gairėse nesaugus darbas suskirstytas į tris dimensijas, susijusias su saugumu, pajamomis ir galimybėmis. Nesaugumas perkopia kelis matmenis, asmuo gali gauti mažą darbo užmokestį, neturėti apmokamų nedarbingumo dienų ar galimybių kopti karjeros laiptais. Teigiama, kad viena nurodyta sąlyga nebūtinai lemia nesaugų darbą, kadangi aukštos kvalifikacijos kompiuterių programuotojas gali teikti pirmenybę laikinos sutarties lankstumui, tačiau uždirbti pakankamą jo atžvilgiu atlyginimą. Be to, darbuotojas karjeros pradžioje gali uždirbti ir mažesnę atlyginimą, bet turėti galimybę mokytis ir tobulėti arba dirbti ne visą darbo dieną, kad galėtų mokytis arba prisitaikyti prie šeimos poreikių. Atkreipiamas dėmesys į nesaugaus užimtumo tyrimų svarbą, sudarant prielaidą politikos formuotojams imtis veiksmingų intervencijų.

Rodgers (1989) nesaugų užimtumą suskirstė į keturias nesaugios darbo rinkos dimensijas, pradedant darbo užtikrintumu ir baigiant atlygiu už jį. Vosko (2010; 2006) į šį konceptą integravo socialinį kontekstą ir socialinę lokaciją, tokiu būdu į tiriamą plotmę įtraukdamas platesnius socialinius procesus, kurie daro įtaką nesaugiam užimtumui formuotis. Šios koncepcijos unikalumas pasireiškia per ryšį tarp užimtumo norminio modelio ir nesaugumo matmenų, jis taip pat pabrėžia socialinių santykių bei socialinės lygybės klausimų įtraukimą.

Mokslininkai išskiria ir erdvinę nesaugaus užimtumo dimensiją, kuri papildyta mobilumo aspektu. Pavyzdžiu pateikiamas judėjimas tarp darbo vietų skirtingose vietovėse, kai geografinis judumas tampa vienu iš aspektų, didinančiu riziką nesaugiam užimtumui atsirasti (Premji, Shakya, 2016; MacDonald, 2009; Bohleir kt., 2004 etc.). Nesaugaus užimtumo ir judumo santykis neatskiriamas nuo asmenų socialinės padėties, lyties ir netgi migracinių formalumų bei etninės kilmės (Adey, 2010). Išskiriant ne tik judumą tarp darbuotojų, tačiau ir gyvenamosios vietos geografinę svarbą, vykstant į darbo vietą, taip pat minimi apribojimai. Apribotomis tampa galimybės dalyvauti švietimo programose ar kvalifikacijos tobulinime, naudotis užimtumu bei įdarbinimo agentūrų paslaugomis (Wilson ir kt., 2011). Kanadoje atlikti tyrimai parodė, kad judumas yra pagrindinis veiksnys, lemiantis menkas socialines garantijas darbe (Access Alliance Multicultural Health, 2011), t. y. vykimo į darbą trukmė ir atstumas iki darbo nulemia nesaugaus užimtumo atsiradimą.

Kalbant apie nesaugų darbą imigrantams, neturintiems reikalingų imigracinių dokumentų, galima teigti, kad menkos garantijos darbe turi tiesioginę koreliaciją su migraciniu statusu. Minima diskriminacija imigrantų atžvilgiu, šie asmenys tampa labiau pažeidžiami nei tie, kurie biurokratinės procedūras yra atlikę tinkamai, teisės aktų nustatyta tvarka. Formalias taisykles atitinkanti imigracija į paskirties šalį leidžia išvengti minėtų problemų ir motyvuoja siekti geresnių darbo pozicijų (Porthe, 2010).

## 2. Darbo migracijos teisinis reguliavimas

Trečiųjų šalių pilietis (arba asmuo iš trečiųjų šalių) – tai asmuo, kuris nėra ES šalių pilietis, nepriklauso šalims, esančioms ES laisvo judėjimo dalimi (Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/399).

Direktyva 2009/50/EB buvo siekta palankesnių sąlygų ir greitesnių specialiųjų leidimų trečiųjų šalių piliečiams gyventi ir dirbti ES.

Migracijos politikos priemonėmis yra reguliuojama, kaip asmenys iš trečiųjų šalių gali patekti į nacionalines darbo rinkas. ES valstybės narės šalies viduje taiko skirtingus metodus imigracijos srautams iš trečiųjų šalių reguliuoti. Analizuodami sąlygas, kurias ES lygmeniu šalys imigracijos srautams iš trečiųjų šalių valdyti, galime išskirti: profesijų sąrašus, darbuotojų poreikio ar darbo rinkos analizę, kvotas ir kitokius reikalavimus bei su tuo susijusius kriterijus (pvz., su kvalifikacijos lygiu, darbo užmokesčiu ir kt.). Pavyzdžiui, Lenkija ir Lietuva turi trūkstamų ir reikiamų rinkai profesijų sąrašą, o Šveicarija – kvotas. Trečiųjų šalių piliečiai susiduria su atitinkamais apribojimais bei griežtomis taisyklėmis ir procedūromis. Konkretūs integracijos apribojimai numatomi kiekvienos ES šalies nacionaliniuose įstatymuose.

Asmenų iš trečiųjų šalių apsigyvenimą Lietuvoje apibrėžia Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (naujausia suvestinė redakcija nuo 2021-03-01). Darbo imigracijai išskiriami žemos ir aukštos kvalifikacijos darbininkų pogrupiai, kurių įtrauktis į darbo rinką Lietuvoje skiriasi procesine sudėtimi. Štai „Mėlynosios kortelės“ direktyva (2009/50/EB „Dėl trečiųjų šalių piliečių atvykimo ir apsigyvenimo sąlygų siekiant dirbti aukštos kvalifikacijos darbu“) bei Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ (aktuali redakcija nuo 2021-03-01) numato lengvatas patekimui į Lietuvą aukštą kvalifikaciją turintiems asmenims iš trečiųjų šalių. Lengvata apima paprastesnį ir spartesnį patekimą į Lietuvos darbo rinką su galimybe atsivežti šeimos narius, neliuka biurokratinių procedūrų Lietuvos darbo rinkos poreikiams atitikti. Taip pat numatomos galimybės tęsti profesinę veiklą ES viduje – kitose šalyse narėse. Užsienietis gali dirbti tik pas tą darbdavį, kuris įsipareigoja jį įdarbinti, ir atlikti tik tą darbo funkciją, kuriai pas tą darbdavį buvo įdarbintas, išskyrus Lietuvos Respublikos įstatyme „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ nurodytas išimtis. Taigi aukštos kvalifikacijos imigracija į Lietuvą darbo tikslais yra lengvinta remiantis Lietuvos Respublikos ir ES teisiniais pagrindais, tad šiuo atveju siekiama aptarti tiek žemos, tiek aukštos kvalifikacijos darbo sektoriaus atstovus, susiduriančius su nesaugaus užimtumo apraiškėmis Lietuvoje. Ketinant likti Lietuvoje ne ilgiau nei metus, galima gauti nacionalinę vizą, ilgiau – leidimą laikinai gyventi (kuris išduodamas 2 arba 3 metams, priklausomai nuo darbuotojo kvalifikacijos).

Lietuvoje darbdavys, norėdamas įdarbinti trečiosios šalies pilietį, renkasi vieną iš kelių būdų: įdarbinamas pagal trūkstamas profesijas Lietuvoje, „mėlynosios kortelės“ (angl. *blue card*) aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojams iš trečiųjų šalių. Be to, informaciją apie trūkstamas profesijas Lietuvoje reguliariai skelbia Migracijos departamentas. „Mėlynąją kortelę“ gali gauti aukštos kvalifikacijos specialistas, galintis pagrįsti savo kvalifikaciją Lietuvoje. Keliami šie kvalifikaciniai reikalavimai: asmens atlyginimas Lietuvoje privalo būti ne mažesnis nei 1,5 vidutinio mėnesinio atlyginimo (bruto). Asmeniui, kurio darbo užmokestis lygus arba didesnis nei 3 vidutiniai mėnesiniai atlyginimai, „mėlynosios kortelės“ išdavimo procesas supaprastinamas, nereikia kreiptis į Užimtumo tarnybą dėl darbo atitikties dokumento Lietuvos darbo rinkos poreikiams išdavimo.

### 3. Imigracijos ir asmenų iš trečiųjų šalių įdarbinimo tendencijos

Remiantis Migracijos departamento duomenimis (2022), Lietuvos Respublikoje 2022 m. sausio 1 dieną šalyje gyvenančių užsieniečių skaičius viršijo 100 tūkstančių, palyginimui 2021 m. sausio 1 dieną gyveno 87 269 užsienio šalių piliečiai. Gyvenančių užsieniečių dalis bendrame šalies gyventojų kontekste sudarė 3,12 proc., o 2020 m. sausio 1 dieną Lietuvoje gyveno 73 751 užsienio šalių pilietis, tai sudarė 2,64 proc.



visų šalies gyventojų. Didžioji Lietuvoje gyvenančių užsieniečių dalis yra trečiųjų šalių piliečiai. Daugiausia jų (2022 m. pradžioje – 72 539 asmenys) Lietuvoje apsistojo turėdami leidimą laikinai gyventi, kiek daugiau nei 18 tūkst. (18 337) užsieniečių buvo nuolatiniai gyventojai.

Statistikos departamento duomenimis (2022), Lietuvos darbo rinkoje dalyvauja apie 90,2 tūkst. Trečiųjų šalių piliečių, apie 80 tūkst. iš jų dirba vidutinės kvalifikacijos reikalaujančius darbus (vairuotojais, suvirintojais, betonuotojais, tinkuotojais, metalinių konstrukcijų montuotojais, statybininkais, virėjais, mūrininkais, elektrikais, mėsininkais, žuvų darinėtojais ir pan.). Tarp atvykusiųjų dirbti daugiausia – ukrainiečių (40,3 tūkst.) ir baltarusių (32,3 tūkst.), gerokai mažiau – rusų (3,9 tūkst.), kirgizų (2,6 tūkst.), uzbekų (1,8 tūkst.), taip pat piliečių iš Azerbaidžano (1,3 tūkst.), Kazachstano (1,2 tūkst.), Tadžikistano (1,2 tūkst.), Sakartvelo (1,1 tūkst.), Moldovos (1 tūkst.). Indijos piliečių dirba apie 0,7 tūkst., Turkijos – 0,5 tūkst., Nigerijos – 0,2 tūkst. ir t. t.

26,6 proc. 15–74 metų amžiaus užimtų gyventojų, gimusių ne Lietuvoje, prieš atvykdami į šalį, dirbo ir buvo įgiję darbinę patirtį bei didžioji dauguma teigė, jog darbiniai reikalavimai tiek Lietuvoje, tiek kitoje šalyje, kurioje jie dirbo, buvo praktiškai vienodi (Statistikos departamentas, 2022). 75,1 proc. 15–74 metų amžiaus dirbančiųjų pirmo darbo Lietuvoje ieškojo mažiau nei 3 mėnesius, 9,1 proc. darba buvo radę prieš atvykdami į Lietuvą. 94,6 proc. 15–74 metų amžiaus gyventojų, gimusių ne Lietuvoje ir turėjusių formalų išsilavinimą, nurodė neturėję problemų ieškodami čia darbo, kuris atitiktų jų išsilavinimą. 36,3 proc. respondentų teigė neturėję lietuvių kalbos įgūdžių prieš atvykdami į Lietuvą (1 lentelė).

**1 lentelė.** 15–74 metų amžiaus gyventojų, gimusių ne Lietuvoje, lietuvių kalbos įgūdžiai prieš atvykstant į Lietuvą

	Iš viso	Vyrai	Moterys
<b>Iš viso</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Gimtoji kalba	27,0	25,8	28,1
Pažengęs vartotojas	15,0	16,0	14,2
Savarankiškas vartotojas	7,6	6,5	8,7
Pradedantysis vartotojas	6,0	3,9	7,8
Neturi lietuvių kalbos įgūdžių	36,3	39,4	33,5
Prieš atvykdami dar nekalbėjo jokia užsienio kalba dėl amžiaus	8,1	8,4	7,7

Šaltinis: Statistikos departamentas, 2022.

*Azerbaidžaniečiai Lietuvoje.* 2022 m. buvo kreiptasi į Migracijos departamentą dėl detalesnės informacijos apie Azerbaidžano piliečius Lietuvoje.

**2 lentelė.** Azerbaidžano piliečiams išduotų ir pakeistų dokumentų skaičius pagal atvykimo pagrindą nurodytu 2017 – 2022 04 21 laikotarpiu

	2017	2018	2019	2020	2021	2022 iki 04 21
<b>Leidimas laikinai gyventi LR</b>						
<b>Iš viso iš jų</b>	216	180	220	317	368	214
Darbo pagrindu	35	24	54	166	182	157
Studijų (mokslo) pagrindu	115	118	98	95	109	41
Šeimų sujungimo pagrindu	45	29	55	45	61	11
Kita	21	9	13	11	16	5
<b>Kiti dokumentų tipai</b>						
Lietuvos Respublikos ilgalaikio gyventojų leidimas gyventi Europos Sąjungoje	32	42	43	24	39	11
Europos Sąjungos piliečio šeimos nario leidimo laikinai gyventi šalyje kortelė	2	5	4	2	0	0
Europos Sąjungos piliečio šeimos nario leidimo nuolat gyventi šalyje kortelė	1	0	2	0	0	0

Šaltinis: duomenys gauti pagal specialią užklausą iš Migracijos departamento, 2022 04 22.

Daugiausia leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje Azerbaidžano piliečiams pastaraisiais metais buvo išduota darbo pagrindu, kiek mažiau – studijų bei mokslo tikslais. Visgi Azerbaidžano piliečių imigracija į Lietuvą, kaip matome, nėra itin gausi, per pastaruosius penkerius metus atvykusiųjų skaičius yra nuo 180 iki 368 asmenų per metus.

#### 4. Tyrimo metodologija ir rezultatai

Tyrimui atlikti pasitelktas pusiau struktūruoto interviu metodas. Informantų paieška buvo vykdoma socialinio tinklo „Facebook“ azerbaidžaniečių grupėje. Interviu vyko 2022 m. sausio mėnesio 7–25 dienomis. Visi jie atlikti nuotoliniu būdu, naudojantis pokalbių programomis „WhatsApp“ bei „Facebook Messenger“. Buvo apklausti 9 informantai, atitinkantys šiuos kriterijus: *Azerbaidžano pilietybė ir oficialus darbas Lietuvoje*. Azerbaidžano piliečiai tyrimui atlikti pasirinkti neatsitiktinai. Daugumą jų dirba taip vadinamoje antrinėje darbo rinkoje, menčiau kvalifikuotus arba nekvalifikuotus darbus, kur dažniausiai ir yra patiriamos nesaugaus užimtumo apraiškos. Laikantis tyrimo etikos, buvo užtikrinamas informantų konfidencialumas ir anonimiškumas, neišskiriant jokių galimos identifikacijos aspektų. Informantai identifikuoti ir koduoti raidėmis ir numeriu pagal apklausos chronologinį eiliškumą (Nr. 1, Nr. 2 ir t. t.), jų bendrosios charakteristikos pateikiamos žemiau esančioje lentelėje (3 lentelė). Pažymėtina tai, kad visi interviu dalyvavę asmenys buvo 34–50 metų amžiaus vyrai. Tai, kad visi tyrime dalyvavę asmenys buvo vyrai atspindi ir faktines realijas, kuomet į Lietuvą dirbti atvyksta praktiškai vien vyrai. Įdomu pažymėti ir tai, kad absoliučios daugumos informantų (išskyrus vieną), visi šeimos nariai yra likę Azerbaidžane.

3 lentelė. Informantų sociodemografinės charakteristikos

Eil. Nr.	Kodas	Lytis	Amžius	Išsilavinimas	Specialybė Lietuvoje
1.	InformNr1	Vyras	34	Magistro kvalifikacinis laipsnis	Metalo konstrukcijų inžinierius
2.	InformNr2	Vyras	49	Pagrindinis	Statybų darbininkas
3.	InformNr3	Vyras	50	Vidurinis	Statybų darbininkas
4.	InformNr4	Vyras	48	Bakalauro kvalifikacinis laipsnis	Elektros inžinierius
5.	InformNr5	Vyras	49	Bakalauro kvalifikacinis laipsnis	Suvirintojas
6.	InformNr6	Vyras	44	Bakalauro kvalifikacinis laipsnis	Karkasinių namų konstruktorius
7.	InformNr7	Vyras	42	Vidurinis	Suvirintojas
8.	InformNr8	Vyras	37	Vidurinis	Dažytojas-smėliuotojas
9.	InformNr9	Vyras	35	Bakalauro kvalifikacinis laipsnis	Projekto vadybininkas

*Duomenų analizės strategija.* Duomenų analizei pasitelktos įvairių autorių nesaugaus užimtumo teorinės perspektyvos, išskiriant asmenų iš trečiųjų šalių nesaugiam užimtumui aktualias teorines fenomeno dimensijas: *saugumo ir institucinė* (galimybė dirbti nuolatinį darbą, institucinė kontrolė ir darbų sauga, socialinių garantijų užtikrinimas, darbo užmokesčio pakankamumas), *socialinė ir bendruomeninė* (profsąjungų buvimas, galimybė dalyvauti socialiniame gyvenime, bendruomeninėse veiklose ar kolektyve), *individualioji* (vidinis nusiteikimas ir požiūris į darbo saugumą arba nesaugumą, asmens savijauta dirbant nestandartinį darbą, galimybė jaustis oriai dirbant konkretų darbą, pasitenkinimas dirbamu darbu bei jo užmokesčiu), *erdvinė* (vykimas į darbovietę atstumo aspektu, t. y. ar nesirenkamas labiau nesaugus darbas rečiau apgyvendintose teritorijose; lokacijos svarba pasirinkus darbą ar kelis darbus) bei *teisinė ir legitimumoji dimensija* (migracinio statuso svarba, imigracijos teisėtumo ir neteisėtumo veiksniai) (ILO, 2012; Broughton ir kt., 2016; Landolt, Goldring, 2009; Rodgers, 1989; Vosko, 2006; 2010; Premji, Shakya, 2016; MacDonald, 2009; Bohle ir kt., 2004; Adey, 2010; Wilson ir kt., 2011; Dauvergne, 2007; Macklin, 2010 etc.).

Interviu klausimai apėmė imigravusiųjų galimybes dirbti nuolatinį darbą, socialines garantijas, laiku gauti darbo užmokestį, o poreikiui esant, gauti visavertį institucinį pagalbos paketą. Iš atliktų interviu matome, kad imigravę asmenys susiduria su nesaugaus užimtumo aspektais (MacDonald, 2009; Bohle ir kt., 2004) etc., t. y. patiria nusivylimą dėl darbdavių savivalės, mokesčių slėpimo, sutartų darbų nebuvimo, atlygio nemokėjimo, darbo sutarties nevykdymo ir kt.

*„Atvykom su keliais kolegom į Lietuvą iš Azerbaidžano dirbti vairuotojais. Pasirodo darbo nėra, nori dirbti, dirbk statybose. Moka grynaisiais, oficialiai algos nerodo. Gerai tik tiek, kad parūpino gyvenamąją vietą.“* InformNr3

*„Statybų kompanija nemokėjo algos 3 mėnesius, turėjom tik kur gyventi ir tarnybinį automobilį, o realiai išgyvenk kaip nori, o kainos čia tragiškos. Apgaudinėja įmonės, kurios kviečia mus atvykti dirbti. Žada, tarkime, 1000 Eur, pasirodo, tik popieriuose.“* InformNr4

*„Paiškėjo, kad atlyginimas visai ne toks, koks sutartyje, kas nebuvo pasakyta. Pasirodo, jie mums sakė atlyginimą ne į rankas gaunamą, o paskui dar mokesčius nuskaičiuoja. Labai šokiravo.“* InformNr7

*„Taip, kai kurių darbdavių nesąžiningumas, tai bando nuslėpti mokesčius, tai nenori darbinti pagal pažadėtą atlyginimą.“* InformNr6

Išryškėjo užimtumo sąlygų skirtumai tarp dirbančiųjų užsienio ir Lietuvos kapitalo įmonėse. Pastarosiose dirbantys informantai dažnai išskyrė nesaugumą dėl nuolatinio, nenutrūkstamo darbo užtikrinimo ir diskriminaciją atlyginimo klausimais. Dirbantieji tarptautinėse įmonėse jautėsi saugiau ir dažniausiai su sunkumais nesusidūrė.

*„Mes su kolegomis buvome išsigandę, atvykome dirbti vienus darbus, o kai kurie gavome visai kitokius, atrodo, kad įmonės su mumis žaidžia, nes pasiskųsti net nežinome, kur reikėtų.“* InformNr1

*„Ištis balsu, kai algos negauni ne vieną mėnesį. Jautiesi bejėgis, šeima vis klausia, kada bus pinigai, vaikai auga, o tu dar iš santaupų turi gyventi. Net prieš šventes Naujų metų negavome net avansų. Buvo baisu.“* InformNr3

*„Na užtruko algos pervedimas pusantro mėnesio, nes kažkokios pertvarkos su bankais ir limitais buvo, įmonė kažkaip lėšų negavo, dėl pandemijos gal.“* InformNr1

*„Dirbu komandiruotėse dažniausiai slenkančiu grafiku, tai ir transportą gaunam, kartais net pietus įskaičiuotus, priklausomai nuo objekto, kuriame dirbame.“* InformNr7

*„Negaliu pasakyti, kad kažkas nesaugu. Gal į kontrakto pabaigą nuotaikos liūdnesnės, bet realiai, jei gerą kvalifikacinę kategoriją turi, bėdų nekyla, svarbu, gerai dirbti, neveltėdžiauti, esant reikalui ne tik Lietuvoj, bet kitur nori priimti laivuose dirbti, ypač be žalingų įpročių.“* InformNr8

Nesaugaus užimtumo patirtis labiau akcentavo žemesnę profesinę kvalifikaciją turintys asmenys (Muoka, Lhussier, 2020). Išryškėjo skirtumai tarp aukštos ir žemos kvalifikacijos ar išsilavinimo asmenų integracijos į Lietuvos darbo rinką. Aukštos kvalifikacijos informantai pabrėžė, kad, esant žemesnės kvalifikacijos, dirbant paprastesnius darbus, darbą susirasti būtų buvę lengviau. O žemesnės kvalifikacijos asmenys nurodė, kad jų integracija į darbo rinką buvo apsunkinta dokumentų tvarkymo.

*„Jei nebūčiau turėjęs tarptautinės patirties visame pasaulyje ir leisčiau sau dirbti paprastą neprofesionalų darbą už mažą atlygį, man būtų buvę daug lengviau. Tačiau to nenorėjau, o ir atlyginimo nebūtų užtekę mano šeimai.“* InformNr1

*„Galima visada dirbti už minimalų atlygį kur nors maisto sektoriuje ar krovinio darbus, tačiau kai turi išsilavinimą, nesinori, nori rasti normalų darbą.“* InformNr6

*„Geresnio atlyginimo galima laukti, jei turi daugiau diplomo, tada kaip specialistą tave kviečia dirbti, ir jei neklystu, kažkaip ten jiems būna paprasčiau.“ InformNr5*

*„Jei atvyksti ne tik padirbti ir išvažiuoti atgal, tikrai geriau būnant kokiu architektu, pavyzdžiui, ar konstruktoriumi, bet jei tik laikinai, to nereik, atvažiuoju, padirbai ir susitaupęs išvažiuoju pas mamą.“ InformNr6*

Interviu metu vienas informantas nurodė, jog, pakonsultuotas kolegų lietuvių, kreipėsi į Darbo ginčų komisiją dėl neišmokėto žadėto atlyginimo ir darbo sutarties klastojimo. Jis teigė, kad daugelis azerbaidžaniečių nežino tokių galimybių, o jis dėka vietinių lietuvių sugebėjo parašyti skundus į Socialinio draudimo fondo valdybą (SODRA), Valstybinę mokesčių inspekciją. Informantas nurodė, kad po mediacijos proceso laukia sprendimo iš Darbo ginčų komisijos. Informantas aiškino sukaupęs informacijos apie darbdavių savivalę ir veiksnių teisėtumą reguliuojančius teisės aktus, ir teigė, jog būtina konsultuos ir neatsisakys pagelbėti kitiems tėvynainiams.

*„Šiuo metu vyksta procesas Darbo ginčų komisijoje, bandoma geruoju tartis su apgavusia mane įmone dėl neišmokėto viso atlyginimo. Jie galvojo, kad imigrantas nieko nepadarys. Tris mėnesius dirbau, tiko, dabar jau kitaip šneka komisijai per savo advokatę. Tikrai praėjau daug ir padėsiu kiek reikės savo Azerbaidžano kolegom, kurių čia visuose miestuose ir užsienyje turiu tikrai nemažai.“ InformNr1*

Migracinių procedūrų biurokratizacija pasireiškė kaip informantų įdarbinimo dokumentacijos, ilgi vizų ir leidimų gyventi išdavimo terminai, sukeliantys nepasitenkinimą itin ilgomis procedūromis, kai asmenys jautėsi įkalinti ir visiškoje nežinioje dėl ateities (Holtman, Thériault, 2017 etc.). Pats faktas, kad imigravęs asmuo turi pereiti biurokratinis kelius, ir nežinojimas, kokį sprendimą priims valstybinės institucijos, sukelia stresą.

*„Man baigėsi kontraktas, likus savaitei laiko iki jo pabaigos, nebežinojau, ką daryti, nes pagal procedūrą turiu grįžti atgal į Azerbaidžaną, o dar dirbdamas savo šitoje įmonėje nediršau ieškoti kito darbdavio.“ InformNr2*

*„Jutau nerimą prieš baigiantis galioti mano leidimui laikinai gyventi, atrodo, čia tik dokumentas, bet vienas darbdavys nesugebėjo mokėti žadėto atlyginimo, norėjau keisti į kitą Lietuvos įmonę, bet pasakė, kad man laukti 3 savaites. Kaip laukti, kur gyventi, juk čia labai brangus net maistas? O viešbutis? Dukrai paėmiau kreditą vestuvėms, reik pinigų siųst, o negaliu, nes nežinau, kiek liks.“ InformNr3*

Beveik visi tyrime dalyvavę informantai pažymėjo, kad itin sudėtinga yra pakeisti darbdavį, nes asmuo, atvykęs į Lietuvą darbdavio kvietimu, privalo dirbti pakvietusioje įmonėje. Tačiau Lietuvos įmonės, pakvietusios darbuotojus iš Azerbaidžano atvykti į Lietuvą, dažnai neįdarbina žadėtoms pareigoms, o dėl informacijos trūkumo asmenys sutinka dirbti ir kitus jiems paskirtus darbus. Norėdami pakeisti laikiną leidimą gyventi Lietuvoje, netgisusiradę naują darbdavį, asmenys privalo laukti apie 2–3 savaites, kol Migracijos departamentas suteiks naują laikiną leidimą gyventi ir dirbti. Jei asmenys turėjo paprastą nacionalinę darbo vizą, tačiau neturėjo laikino leidimo dirbti, procesas dar labiau pailgėja, o procedūros išlaidos išauga nuo 240 iki 360 Eur asmeniui. Todėl juntamas imigrantų bejėgiškumas ir nelygybė, lyginant atvykusiuosius ir vietinius gyventojus, kai rengiamos įdarbinimo procedūros ir dokumentacija.

*„Kai nuėjau į naują įmonę, jie mane testavo ir pasiūlė didesnę valandinį įkainį, tačiau pamatę, kad aš oficialiai dirbu kitoje įmonėje, pasakė ateiti už trijų savaičių, kai kreipsiuosi į migraciją.“ InformNr3*

*„Visiškas absurdas, kad jau atvykę į Lietuvą, turim vėl mokėti už vizos keitimą, nes ji buvo išduota tik konkrečiai įmonei, tai jei jie mane apgaudinėja, aš turiu tylėti, nes negausiu ir to arba gal net deportuos mane.“ InformNr7*

*„Tikrai daug paprasčiau lietuviams patiems, nes čia, jei nori pereiti į geresnę įmonę, savo pinigus aukoji, lauki Migracijos naujienų ir dar susimoki iš naujo, liūdna.“ InformNr8*

Išryškėjo diasporos bendruomenės svarba, sprendžiant Azerbaidžano piliečiams aktualius klausimus. Bendruomenė, su kuria komunikuojama įvairiomis formomis (tiek gyvai, tiek virtualiai), užima itin svarbią vietą imigravusiojo gyvenime. Palaikomoji komunikacija atlieka ne tik šią funkciją, tačiau konsultacinės ar netgi finansinės pagalbos klausimai daug paprasčiau sprendžiami priklausant bendruomenei.

*„Iš Azerbaidžano atvykome trise vienu metu, tai draugais ir esame, nes visas laisvalaikis kartu, į parduotuvę važiuojam kartu, viską.“ InformNr2*

*„Galima sakyti, ne, turiu pažįstamų, net ne artimų, o ir išsikėliau iš sostinės, tai čia tik darbininkai atvyksta, bet kontaktą tik su vienu palaikau, nors jis išvyko į Vokietiją dirbti, čia algos jam nemokėjo.“ InformNr1*

*„Nuolat skambinamės, nors dirbame skirtinguose objektuose, skirtinguose miestuose.“ InformNr9*

*„Tikrai nuolatinė pagalba bet kuriuo laiku, štai mano draugas iš Azerbaidžano taip pat surado man kitą geresnę darbovietę, kur laiku atlyginimą moka, ir šiaip turim „WhatsApp“ grupes tie, kurie Lietuvoje arba Lenkijoje, konsultuojamės, klausiam visko, pasiūlymų gaunam.“ InformNr8*

*„Kai kilo bėda su firma, paskambinau pažįstamo pažįstamui iš kito miesto, jis man ir kambarį kelioms dienoms surado ir paaiškino viską, kur kreiptis, kiek kas kainuoja, kur pigiau, tada jau aplinkui dalinamės su kitais azeri.“ InformNr3*

Interviu dalyvavę asmenys buvo linkę labai teigiamai vertinti tai, kad darbdavys pasirūpina imigrantų apgyvendinimo ir transporto klausimais. Darbo tikslais atvykusių užsieniečių apgyvendinimu visais atvejais rūpinosi juos dirbti pakvietusios įmonės, papildomai jiems neteko mokėti.

*„Kai atvažiuom, gavom su dar dviem azerbaidžaniečiais kelis kambarius pas tokią moterį name, ji nerangiai nuomoja, tai mums nieko nereikėjo mokėti patiems, tik dirbti.“ InformNr4*

*„Su kitais atvykusiais į Lietuvą dirbti dalinomės kambariu bendrabutyje, sąlygos prastos, bet čia atvažiuom tik dirbti, ne patogumų ieškoti ir kt.“ InformNr8*

*„Skystis negalima, gavom butą trims asmenims, švaru, viskas apgalvota. Poilsui po darbo viskas tinka, pačiam mieste.“ InformNr8*

*„Gavome vieną automobilį važinėjimui penkiese, tai palengvino tą patį apsipirkimą.“ InformNr3*

*„Kadangi ieškojau darbo Kaune, o pagal mano specialybę darbai dažniausiai tik Klaipėdoje, tai man vien šitas dalykas kėlė problemą. Negaliu aš taip palikti šeimą Kaune ir savaitėm Klaipėdoje dirbti. Iš karto atstumas ir pervargimas padarytų savo.“ InformNr1*

Individualūs veiksniai aprėpė vidinį nusiteikimą ir požiūrį į darbo saugumą arba nesaugumą, pačio asmens savijautą ir pastebėjimus. Klausimas apie saviadaptacijos vertinimą (kalbant ne apie darbą) Lietuvoje susilaukė pozityvių atsakymų gausos. Išskirtinai teigiamai atsiliepta apie vietinius Lietuvos gyventojus, kurie minimi kaip paslaugūs, nuoširdūs ir šiltai priimančios atvykėlius.

*„Adaptacija gera tik dėlto, kad žmona šalia ir visus popierius, pradedant migracija ir baigiant darbo sutartimi, tvarkė ji, visur buvome kartu. Man labai pasisekė, nes nejutau jokio spaudimo ar nesėkmių, kolektyvas priėmė kaip lietuvį, nes jau iki darbinimosi turėjau leidimą gyventi čia santuokos pagrindu.“ InformNr1*

*„Nieko sudėtingo, viskas kaip pas mus, tik žmonės ne visi rusiškai kalba.“ InformNr7*

„Paprasta buvo.“ InformNr9

„Nuolat savų žmonių kompanijoje, tikrai blogai nesijaučiau.“ InformNr3

Pastebėta, jog darbo tikslais atvykę informantai praktiškai nepatyrė jokių kalbinių iššūkių, kadangi susikalbama rusiškai arba angliškai. Dokumentaciją rengiančios įmonės ar tarpininkai, rengdami dokumentaciją, neapsunkina atvykstančių darbuotojų.

„Kažkokių nesklandumų nėra buvę, kolektyvas šneka rusiškai, kur gyvename pas žmones, irgi. Visi vyresnio amžiaus šneka rusiškai, kaip po Sovietų Sąjungos, normalu.“ InformNr1

„Visus dokumentus atvykimui suruošė įmonės tarpininkai, per kuriuos atvykstame, kai susimokame, vėliau jau čia reikia išsiimti leidimą laikinai gyventi, bet iš esmės visur kalbu rusiškai, jei parduotuvėje ir angliškai porą žodžių pasakau.“ InformNr5

Vertinant asmenų iš trečiųjų šalių ateities planus bei ketinimus likti Lietuvoje, dažniausiai buvo nurodoma, kad Lietuva yra tik tarpinė stotelė. Pažymėtina tai, kad didžioji dalis informantų ateities planų su Lietuva nesieja. Dauguma informantų neturi konkrečių planų ir yra atviri galimybėms ir kitose šalyse. Informantai taip pat mini itin aukštus pragyvenimo Lietuvoje kaštus, kuriuos padengti imigrantams yra gana sudėtinga.

„Nerekomenduočiau, geriau rinktis, tarkime, Vokietiją ar kitur, kur atlyginimai geresni, o pragyvenimo lygis aukštesnis, kainos mažesnės.“ InformNr3

„Priklauso nuo to, ko čia atvažiuoji, aš turėjau tikslą rasti darbą Kaune, užtruko, nes nekalbu lietuviškai, bet pagaliau radau. Turiu planų kurti verslą ir iš Azerbaidžano atsivežti darbininkų komandą, kuria galiu pasikliauti ir vykdyti statybų darbus.“ InformNr1

„Tik kol bus darbo, čia liksiu, šeima čia nesijaustų labai laisvai Lietuvoje, viskas pas mus ten likę.“ InformNr4

„Norėjau atsivežti dirbti keletą žmonių iš Azerbaidžano, bet kai pamačiau, kokie mokesčiai garantuojant jų priėmimą čia, atmečiau galimybę, nes neturiu tiek lėšų pradžia, o tai visgi yra rizikinga.“ InformNr1

„Siaubingai didelės kainos visko, kuro, maisto, drabužių, tikrai pagal atlyginimą visiškai neproporcinga ir kelia galvos skausmą.“ InformNr6

„Labai trukdo migracijos reikalavimai, nes, norėdamas atvykti čia, susiduri su begale bėdų, o dar finansų turi turėti pragyvenimui. Maisto kainos didelės, o algos neproporcingos, dar darbdavių savivaliavimas, kviečia atvykti, o atlyginimą moka visai ne tokį, koks buvo sutartas. Gal mokesčius bando slėpti, bet nestebina, nes mokesčiai pusę atlyginimo sudaro.“ InformNr4

## Apibendrinimas ir išvados

Išanalizavus nesaugaus užimtumo teorines prielaidas, teisinę bazę ir imigrantų iš Azerbaidžano atveju integracijos į Lietuvos darbo rinką patirtis, atliktas tyrimas atskleidė struktūrinius apribojimus trečiųjų šalių piliečiams, norintiems atvykti dirbti į Lietuvos Respubliką, – tai vizos, leidimo dirbti ir kitų formalių dokumentų tvarkymas, kvalifikacijos pagrindimas, sudėtingos procedūros, norint keisti darbdavį. Išryškėjo skirtingos Azerbaidžano piliečių patirtys Lietuvos darbo rinkoje. Lietuvoje veikiančiose tarp-tautinėse ar stambesnėse įmonėse dirbantys azerbaidžaniečiai palankiau vertina darbo sąlygas (t.y. laiku mokamas atlyginimas, aiškesni darbo kvalifikacijos standartai, papildomi „bonusai“ apgyvendinimui ir

t.t.). Darbuotojai, dirbantys vietinėse, smulkiose Lietuvos įmonėse, jaučiasi nesaugiai, neužtikrintai dėl savo ateities, neturi pakankamai lėšų pragyvenimui dėl įmonių nemokumo, mokesčių slėpimo ar ne-deklaravimo ir kt.

Remdamiesi atlikto tyrimo rezultatais, darbo imigrantų iš Azerbaidžano atveju galime išskirti šiuos nesaugaus užimtumo bruožus: darbo sutarčių nepastovumą, menkai funkcionuojantį darbdavių kontrolės mechanizmą, imigrantų teisinių ar konsultacinių paslaugų neprieinamumą, migracinių procedūrų nežinojimą ir t. t. Išryškėjo imigrantų bendruomenės svarba, teikiant tarpusavio pagalbą. Šiame tyrime dalyvavę asmenys, susidūrę su nesaugaus užimtumo apraiškomis, gauna pagalbą iš kartu atvykusių arba čia dirbančių ar gyvenančių tautiečių. Asmenys, atvykę į Lietuvą, dalijasi informacija ir netgi buitimi (maisto gamyba, transportas), o štai darbdaviui vengiant mokėti atlyginimus, dalijamasi ir finansine našta. Atskleista ir tai, jog informantai neturi pakankamai informacijos, kur turėtų kreiptis, jei darbdavys suteikia netinkamas darbo sąlygas, nemoka atlyginimo ar norima keisti darbdavį.

## Literatūra

- Adey, P. (2010). *Aerial Life: Spaces, Mobilities, Affects*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. ir Williamson, A. (2004). „Working hours, work-life conflict and health in precarious and „permanent“ employment“. *Revista de saúde pública*, 38: 19–25.
- Cranford, C. ir Vosko, L. (2006). „Conceptualizing precarious employment: Mapping wage work across social location and occupational context“. In Vosko, L., ed. *Precarious employment. Understanding labour market insecurity in Canada*. Montreal: McGill-Queen's University Press, 43–66.
- Gruževskis, B. ir Brazienė, R. (2017). „Nesaugus užimtumas ir jo pokyčių tendencijos“. *Lietuvos socialinė raida. Darbo rinkos pokyčiai: problemos ir galimybės*, 6: 170–193.
- Holtman, C. ir Thériault, L. (2017). „Coming and going: the impacts of precarious work and non-citizenship on immigrant in-and out-migration in New Brunswick“. *International Journal of Migration and Border Studies*, 3(1): 98–112.
- ILO, International Labour Organisation (2012). From Precarious Work to Decent Work. Outcome Document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to Combat Precarious Employment.
- Kalleberg, A. (2009). „Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition“. *American Sociological Review*, 74: 1–22.
- LR įstatymas „Dėl teisinės užsieniečių padėties“. Žiūrėta 2022-05-30. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt-TAD/TAIS.232378/asr>.
- MacDonald, M. (2009). „Spatial dimensions of gendered precariousness: Challenges for comparative analysis“. In *Gender and the contours of precarious employment*: 225–239. Routledge.
- Masdonati, J., Fedrigo, L., ir Zufferey, R. (2022). Emerging Job Precariousness: Work Experiences and Expectations of Low-Qualified Young Workers in Switzerland. *Emerging Adulthood*, 10(1), 19–29. <https://doi.org/10.1177/2167696820933730>.
- Maury, O. (2017). „Student-migrant-workers: temporal aspects of precarious work and life in Finland“. *Nordic Journal of Migration Research*.
- Meškienė, E. ir Tamošiūnas, T. (2019). „Analysis of Temporary Employment Company Business Environment“. *Socialiniai tyrimai*, 42(2): 102–118.
- Migracijos departamentas prie Užsienio reikalų ministerijos Lietuvoje. 2021. Speciali užklausa.
- Muoka, M. O. ir Lhussier, M. (2020). „The impact of precarious employment on the health and wellbeing of UK immigrants: a systematic review“. *Journal of Poverty and Social Justice*.

- Platačiūtė, V. (2015). „Darbo jėgos imigracijos reguliavimo modeliai: Lietuvos atvejo aptarimas“. *Ethnicity Studies / Etniškumo studijos*, 1.
- Premji, S. ir Shakya, Y. (2017). „Pathways between under/unemployment and health among racialized immigrant women in Toronto“. *Ethnicity & health*, 22(1): 17–35.
- Statistikos departamentas (2022). „Ne Lietuvoje gimusių asmenų padėtis darbo rinkoje“. <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=9961792>.
- Užimtumo tarnyba (2022). „Lietuvoje dirba tik 6 tūkst. aukštos kvalifikacijos užsieniečių“ <https://uzt.lt/naujienos/8/lietuvoje-dirba-tik-6-tukst.-aukostos-kvalifikacijos-uzsienieciu:19>.
- Wilson, R. M., Landolt, P., Shakya, Y. B., Glabuzi, G. E., Zahoorunissa, Z., Pham, D. ir Joly, M. P. (2011). *Working rough, living poor: Employment and income insecurities faced by racialized groups in the Black Creek area and their impacts on health*.
- Vosko, L. F., MacDonald, M. ir Campbell, I. (2009). „Introduction: Gender and the concept of precarious employment“. In *Gender and the contours of precarious employment*. Routledge, 15–39.
- Žibas, K. ir Petrušauskaitė, V. (2015). „Darbo migrantai Europoje ir Lietuvoje: gyvenimo ir darbo sąlygų problematika“. *Ethnicity Studies / Etniškumo studijos*, 1.

## **PRECARIOUS EMPLOYMENT IN LITHUANIA: CHALLENGES FOR THE INTEGRATION OF AZERBAIJANI NATIONALS INTO THE LITHUANIAN LABOUR MARKET**

Indrė KIRELIENĖ-HUSEYNOVA  
Department of Labour Market Research  
at the LCSS Institute of Sociology  
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania  
[indre.kireliene@lstc.lt](mailto:indre.kireliene@lstc.lt)

Rūta BRAZIENĖ  
Department of Labour Market Research  
at the LCSS Institute of Sociology  
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania  
[ruta.braziene@dsti.lt](mailto:ruta.braziene@dsti.lt)

### **Summary**

This article analyses the challenges of integration of third country nationals (citizens of Azerbaijan) into the Lithuanian labour market. The theoretical part of the work relies on the theoretical assumptions of insecure employment, discusses the legal regulation of labour migration and trends in immigration and employment of third country nationals in Lithuania. The empirical part of the work discusses the results of semi-structured interviews, conducted with Azerbaijani citizens who have arrived legally and are working in Lithuania. The analysis of interviews made it possible to identify the challenges of the integration of Azerbaijani citizens working in Lithuania into the Lithuanian labour market, i.e. insecurity due to loss of income, abuse by employers, uncertainty regarding job retention, insufficient social guarantees.

**Keywords:** precarious employment, integration into the labour market, employment of Azerbaijan citizens.



# VAIKO PRIEŽIŪROS ATOSTOGOS IR LYČIŲ (NE)LYGYBĖ DARBO RINKOJE: EKSPERTŲ VERTINIMAI

---

Sonata VYŠNIAUSKIENĖ  
LSMC Sociologijos instituto  
Demografijos ir šeimos tyrimų skyrius  
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius  
[sonata.vysniauskiene@lstc.lt](mailto:sonata.vysniauskiene@lstc.lt)

**Santrauka.** Straipsnyje, remiantis ekspertų vertinimu, yra analizuojamos vaiko priežiūros atostogų ir tėvų dalyvavimas darbo rinkoje. Pateikiama vaiko priežiūros atostogų analizė sociologinių teorijų kontekste ir vaiko priežiūros atostogų reglamentavimas istoriniu aspektu. Atlikto ekspertinio interviu (N=21) rezultatų analizė atskleidė, kad Lietuvoje lyčių lygybė užtikrinama tik iš dalies, motinų ir tėvų, kurie renkasi apmokamas vaiko priežiūros atostogas, dalis itin skiriasi, nepakankamas apmokamų vaiko priežiūros atostogų lankstumas. Ekspertų teigimu, vyrų neįsitraukimas į vaiko priežiūros atostogas yra viena pagrindinių priežasčių, lemiančių vyrų ir moterų, turinčių mažamečių vaikų, netolygų dalyvavimą darbo rinkoje, atlyginimų skirtumus ir kita.

**Raktažodžiai:** (apmokamos) vaiko priežiūros atostogos, dalyvavimas darbo rinkoje, lyčių (ne)lygybė.

## Įvadas

Tėvų pasidalijimas (apmokamomis) vaiko priežiūros atostogomis yra kompleksinė problema, susidedanti iš daugybės dedamųjų, kurios vienaip ar kitaip veikia šeimos (daugiausia moterų) ir darbo planavimo bei dalyvavimo darbo rinkoje klausimus. Todėl labai svarbu skatinti tėčių įsitraukimą į vaiko priežiūros atostogas, nes anot mokslininkų ši tematika nėra plačiai nagrinėta mokslinėje literatūroje (Valarino, Duvander, 2018).

Mokslinių tyrimų duomenys leidžia teigti (Valarino, Duvander 2016, 2018), jog moterys turi maždaug vidutiniškai apie pusę galimybių po vaiko priežiūros atostogų pakilti pareigose (t. y. būti paaukštintos) lyginant su vyrais. Dažnu atveju moterims, kurios renkasi visą vaiko priežiūros atostogų laikotarpį, karjeros galimybės sumažėja gerokai labiau nei vyrams. Europos šalyse apmokamų vaiko priežiūros atostogų schemas nemažai skiriasi (apmokamų vaiko priežiūros išmokų gavimo sąlygos, mokėjimo trukmė ir kt.) (Kosłowski ir kt., 2021), tačiau daugelyje šalių šias schemas vienija bendras tikslas – tolygesnis moterų ir vyrų pasidalijimas vaikų priežiūra (Duvander, 2018).

Kitas labai svarbus apmokamų vaiko priežiūros atostogų tikslas yra skatinti lyčių lygybę ir moterų dalyvavimą darbo rinkoje. Apmokamų vaiko priežiūros atostogų politikos pasirinkimai yra susiję ne tik su valstybės vykdoma politika, bet ir su šeimos vaidmeniu bei darbo pasiskirstymu pagal lytį (Rostgaard, 2002). Priklausomai nuo valstybės pasirinktos lyčių lygybės politikos, vaiko priežiūros atostogos gali

lemti labai skirtingus vyrų ir moterų dalyvavimo darbo rinkoje bei lyčių lygybės rezultatus (Haas, Rostgaard, 2011). Viena vertus, vaiko priežiūros atostogos gali skatinti abu tėvus (vyrus ir moteris), suteikiant jiems galimybes vienodai paskirstyti vaiko priežiūrą ir išlikti darbo rinkoje. Tačiau valstybės formuojama lyčių lygybės politika gali palaikyti ir tradicinį šeimos modelį, kai vaiko priežiūros atostogos priskiriamos iš dalies arba beveik visada tik moterims, todėl moterys ilgam laikui iškrenta iš darbo rinkos (Ray, Gornick, Schmitt, 2010).

Apmokamos vaiko priežiūros atostogos ir jų poveikis lyčių lygybei, partnerių įsitraukimas į vaiko priežiūros atostogas plačiausiai yra tyrinėjamas Šiaurės Europos šalių mokslininkų. Duvander, Viklund (2019) analizavo vaiko priežiūros atostogų trukmės problematiką ir politinius aspektus; Evertson, Duvander (2011) tyrė Švedijos moterų galimybes pakilti karjeros laiptais darbo rinkoje, grįžus iš vaiko priežiūros atostogų; Ferrarini, Duvander (2010) nagrinėjo, kaip vaiko priežiūros atostogos apskritai veikia tėvų dalyvavimą darbo rinkoje ir lyčių lygybę; Valarino ir kt. (2015; 2018) padarė išvadą, kad apmokamų vaiko priežiūros atostogų politikos nuostatoms didžiausią įtaką daro institucinis ir kultūrinis kontekstas, taip pat teigia, kad atostogų politikos lengvatos iš esmės atspindi kiekvienoje šalyje galiojančią apmokamų vaiko priežiūros atostogų schemą, bet tam reikia papildomų tyrimų; Valarino ir kt. (2018) savo tyrime gilinasi į vaiko priežiūros atostogų pasirinkimus atsižvelgdami į atostogų trukmę, vyrų ir moterų vaiko priežiūros atostogų pasidalijimą (angl. *gender division*) ir vaiko priežiūros atostogų išmokas keturiuose gerovės valstybėse (Austrijoje, Švedijoje, Šveicarijoje ir JAV); Valarino ir kt. (2015) savo palyginamajame tyrime analizavo vaiko priežiūros sistemos politiką, motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogas; Kvande, Brandth (2017) savo tyrime pristatė Norvegijos atvejį, 1993 m. tai buvo pirmoji šalis, pradėjusi taikyti tėvams skirtą tėvystės atostogų sistemą; Mussino, Duvander (2016) straipsnyje aptarė imigrantų tėvų naudojimąsi vaiko priežiūros atostogomis Švedijoje.

Lietuvoje vaiko priežiūros atostogų pasirinkimai nagrinėjami pakankamai fragmentiškai, dauguma ankstesnių tyrimų labiausiai orientuoti į šeimos ir darbo suderinimo klausimus bei palankios šeimai politikos priemonės, gimstamumo aspektus (Maslauskaitė, Stankūnienė, 2001; 2003; 2005; 2006; 2012); vyrų įsitraukimas į vaikų priežiūrą (Reingardienė 2005; Tereškinas, 2005; 2006; Zdanevičius, 2005); šeimai palankios politikos vertinimas (Jančaitytė 2011; Česnuitytė, 2012). Lietuvoje apmokamų vaiko priežiūros atostogų klausimus analizavo Šarlauskas ir Telišauskaitė (2014). Autoriai nagrinėjo Lietuvos valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos SODROS duomenis, tirdami apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistemą ir paramos gavėjų pasirinkimus, jų išvada – Lietuvoje išlieka tėvo maitintojo modelis (angl. *male breadwinner model*). Aidukaitė ir Telišauskaitė (2019) straipsnyje aptarė veiksnius, padedančius išplėsti tėčių teisę būti savo vaikų globėjais, atsižvelgdamos į problemas, iššūkius ir visuomenės požiūrį dviem skirtingais vaiko priežiūros politikos kūrimo atvejais. Brazienė ir Vyšniauskienė (2019), remdamosios Lietuvos statistikos departamento bei Valstybinio socialinio fondo valdybos (toliau – SODRA), darbo rinkos tyrimo duomenimis (Eurostat LFS), atskleidė tėvų, turinčių vaikų, dalyvavimo darbo rinkoje tendencijas (Brazienė, Vyšniauskienė, 2019; 2020).

**Šio straipsnio tikslas** – atskleisti priežastis, lemiančias vaiko priežiūros atostogų pasirinkimus ir tėvų dalyvavimą darborinkoje skirtingų institucinių veikėjų požiūriu (valstybės valdymo institucijų, nevyriausybių organizacijų ir akademinėjų institucijų atstovų).

**Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros, teisinių bei strateginių dokumentų ir ekspertų interviu duomenų analizė.

## 1. Teoriniai požiūriai į apmokamas vaiko priežiūros atostogas ir tėvų dalyvavimą darbo rinkoje

Įvykę modernizacijos ir postmodernizacijos procesai, gerovės valstybių susikūrimo bei šeimos transformacijos pokyčiai sąlygojo šeimos modelių ir lyčių vaidmenų kaitą. Daroma prielaida, kad moterų ir vyrų apmokamų vaiko priežiūros atostogų pasirinkimai yra determinuoti kultūrinių, socialinių ir lyčių vaidmenų sąlygotumo, kai dėl visuotinai priimtinių socialinių normų daugiau moterų nei vyrų renkasi vaiko priežiūros atostogas (Valarino ir kt. 2015). Dėl globalizacijos procesų, augančio moterų įsitraukimo į apmokamą darbo rinką, didėjančio moterų ekonominio savarankiškumo, vyro kaip vienintelio šeimos maitintojo vaidmens praradimo vyksta nemaži tradicinių moterų ir vyrų vaidmenų pokyčiai. Lyčių vaidmenys neabejotinai kinta ir dėl lyčių lygybės politikos, socialinio teisingumo siekių ir t. t. Galime išskirti šias pagrindines šeimos transformacijos veiksmų grupes: 1) struktūriniai pokyčiai (socioekonominiai, politiniai), 2) technologiniai (technikos ir mokslo pažanga, moderni kontracepcija) bei 3) kultūriniai (visuomenės normų ir vertybių virsmas) (Beck, 1992). Šeimos transformacijos sąlygojo ir lyčių vaidmenų pokyčius. Vykstant nuostatų ir vertybių kaitai, stebimas poslinkis link liberalių nuostatų.

Antai nuostatų ir vertybių kaita atspindi slinktį link liberalesnio požiūrio į vyrų ir moterų vaidmenis šeimose, be to, auga moterų profesinis užimtumas, tačiau darbų pasiskirstymas šeimoje tarp vyro ir žmonos išlieka gana stabilios struktūros (Beck, 1992). Kaip pažymi Lietuvos mokslininkai, egzistuoja sparčiai kintančios nuostatos lyties vaidmenų atžvilgiu ir gana stabili buitines darbų pasidalijimo struktūra šeimoje (Stankūnienė, Maslauskaitė, 2009, p. 169). Beck teigimu, „vyrų ir moterų išlaisvinami iš jiems priskirtų tradicinių, stereotipinių vaidmenų bei lyties sąlygotų suvaržymų, orientuojami į save“ (Beck, 1992, p. 129–130). Visa tai formuoja naujus gyvenimo modelius, kai kvestionuojami partnerių vaidmenų stereotipai, „partnerystė vaduojasi iš norminančių rėmų“ (Beck, 1992).

Šiuolaikinėje visuomenėje darbo ir šeimos sričių suderinimo problema dažniausiai vis dar priskiriama moterims, nes būtent joms tenka didžiausia šeimos priežiūros dalis (Jančaitytė, 2011, p. 49). Moterys, auginančios vaikus, dažniau patiria įtampą, norėdamos suderinti šeiminius ir profesinius vaidmenis. Vis dar laikomasi nuostatos, kad vaiko ir motinos ryšys yra ypatingas ir unikalus, o „vyrų nesutverti tvarkytis namuose ir prižiūrėti vaikus“ (Ritzer, 1996). Tačiau nemažą įtaką dabartinėje visuomenėje lyčių vaidmenų pasiskirstymui šeimoje turi ne tik visuomenėje nusistovėjusios normos ir taisyklės, bet ir stereotipinis požiūris į tėčius, išinančius vaiko priežiūros atostogų, bei neefektyviai veikiantys įstatymai dirbančių ir vaikus auginančių moterų atžvilgiu.

## 2. Vaiko priežiūros atostogų reglamentavimas Lietuvoje

Apmokamos vaiko priežiūros atostogos yra pamatinės priemonės darbo ir šeimos suderinimo kontekste. Pirminis pokytis, vykstantis šeimoje po vaiko gimimo, yra apmokamų vaiko priežiūros atostogų pasirinkimas tarp partnerių. Žvelgiant istoriniu aspektu, matome, kad 1982 m. Lietuvoje vaiko priežiūros atostogų trukmė buvo prailginta iki vienerių metų, o 1989 m. jau – iki vaikai sukaks treji metai. Svarbu paminėti, jog vaiko priežiūros atostogos buvo suteikiamos tik motinoms. Analizuojant naujausius pastarojo dešimtmečio pasikeitimus, svarbu pabrėžti, kad esminiai pokyčiai įvyko po 2006 m., kai Lietuvoje buvo įvestos tėvystės atostogos, kurios traktuotinos kaip priemonė, skirta paskatinti aktyvesnį vyrų įsitraukimą į vaikų priežiūrą. Palyginimui galima paminėti, kad nuo 2008 m. tėvai turėjo teisę į 24 mėnesių apmokamas atostogas, kurios buvo kompensuojamos 100 proc. buvusio atlyginimo. Dėl krizės poveikio

2009 m. apmokamų vaiko priežiūros atostogų išmokų dydis buvo sumažintas ir tėvai įgijo teisę į 100 proc. buvusio atlyginimo dydžio apmokamų atostogų išmoką, iki vaikai sukaks vieneri metai, ir į 85 proc. – kol sukaks dveji metai. 2010 m. įvyko dar vienas apmokamų vaiko priežiūros atostogų pašikeitimas, kuomet tėvai įgijo teisę į 90 proc. buvusio atlyginimo dydžio apmokamų atostogų išmoką, iki vaikai sukaks vieneri metai ir į 75 proc. – iki sukaks dveji metai. Didesni pokyčiai įvyko 2011 m. įsigaliojus Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo pakeitimui (2011), kai tėvams pasiūlytos dvi apmokamų vaiko priežiūros atostogų alternatyvos: 1) 100 proc. buvusio atlyginimo dydžio išmoka iki vaikai sukaks vieneri metai, antraisiais metais negaunant išmokos arba 2) 70 proc. buvusio atlyginimo dydžio išmoka pirmaisiais metais ir 40 proc. – iki vaikai sukaks dveji metai. Dabartiniame LR darbo kodekse vaiko priežiūros atostogos apibūdinamos kaip: pagal šeimos pasirinkimą motinai (įmotei), tėvui (įtėviui), senelei, seneliui arba kitiems giminaičiams, faktiškai auginantiems vaiką, taip pat darbuotojui, paskirtam vaiko globėju, suteikiamos atostogos vaikui prižiūrėti, iki vaikai sukanka treji metai. Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis. Darbuotojai, turintys teisę gauti šias atostogas, gali jas imti pakaitomis (LR darbo kodeksas, 134 (1) str., 2016).

Nuo 2019 m. po mokestinės reformos Lietuvoje įsigaliojo modelis, kai 1) jeigu pasirenkama prižiūrėti vaiką iki 12 mėnesių, visą šį laiką mokama 77,58 proc. dydžio išmoka nuo buvusio atlyginimo (išmoka apmokestinama privalomuoju sveikatos draudimu ir gyventojų pajamų mokesčiu). Jei prižiūrint vaiką kartu ir dirbama, dėl gaunamų pajamų sumažinama išmoka; 2) jei pasirenkama prižiūrėti vaiką iki 24 mėnesių, tai pirmuosius metus vaiko priežiūros išmoka siekia 54,31 proc. buvusio atlyginimo, antraisiais – 31,03 proc. 2023 metais bus įvesti nepertraukiami vaiko priežiūros atostogų mėnesiai tėčiams, tai sąlyga, kurią visos šalys turi priimti pagal naująją ES direktyvą. Apmokamų vaiko priežiūros atostogų (toliau – AVPA) laikotarpis atitinkamai sutrumpės toms šeimoms, kurių tėčiai nenorės, negalės ar kitos priežastys lems, jog jie nepasirinks dviejų mėnesių laiko praleisti AVPA, bendras atostogų laikotarpis atitinkamai sutrumpės dviem mėnesiais. AVPA schema taip pat kinta, pasirinkus vaiko priežiūros išmoką gauti iki vaikai sueis 18 mėnesių, vaiko priežiūros išmokos dydis sieks 60 proc. kompensuojamojo uždarbio, t. y. 60 proc. asmens draudžiamųjų pajamų, turėtų per paeiliui einančius 12 kalendorinių mėnesių, buvusių iki praeito kalendorinio mėnesio prieš teisę gauti vaiko priežiūros išmoką atsiradimo mėnesį, dydžio („į rankas“ būtų 77,34 proc.). Pasirinkus vaiko priežiūros išmoką gauti iki vaikai sueis 24 mėnesiai, vaiko priežiūros išmokos dydis, iki vaikai sueis 12 mėnesių, sieks 45 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio (58 proc. „į rankas“), o nuo 12 mėnesių, iki vaikai sueis 24 mėnesiai, – 30 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio (38,67 proc. „į rankas“). Neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais bus mokama 78 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio vaiko priežiūros išmoka. Tokiu būdu tėvai bus skatinami pasinaudoti neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais, nes vaiko priežiūros išmokos dydis nesiskirs nuo gauto darbo užmokesčio.

Motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos Lietuvoje, kaip ir daugelyje šalių, mokamos priklausomai nuo dalyvavimo darbo rinkoje ir atsižvelgiant į turimą darbo stažą. Vaiko priežiūros atostogas gali gauti visi dirbantys (moterys ir vyrai), per pastaruosius 24 mėnesius mokėję 12 mėnesių socialinio draudimo įmokas (1 lentelė).

**1 lentelė.** Apmokamų vaiko priežiūros atostogų reglamentavimas Lietuvoje  
(nuo 2023 metų sausio 1 dienos)

	<b>Trukmė</b>	<b>Apmokėjimas</b>	<b>Reglamentavimas</b>
<b>Motinstės atostogos</b>	18 savaičių (126 kalendorinės dienos). 70 kalendorinių dienų prieš ir 56 dienos po kūdikio gimimo.	77,58 proc. buvusio atlyginimo. Nuo 2017 m. lubos nėra taikomos.	Visos motinos, kurios mokėjo socialinio draudimo įmokas mažiausiai 12 mėn. per pastaruosius 24 mėn. Minimali išmoka negali būti mažesnė nei 234 eurai.
<b>Tėvystės atostogos</b>	30 kalendorinių dienų	77,58 proc. buvusio atlyginimo.	Visi tėvai, kurie mokėjo socialinio draudimo įmokas mažiausiai 12 mėn. per pastaruosius 24 mėn. Tėvystės atostogas tėčiai gali pasiimti, iki kol vaikui sukaks vieneri metai.
<b>Vaiko priežiūros atostogos</b>	Apmokamos iki 24 mėn. Neapmokamos iki 36 mėn.	<u>18 mėnesių:</u> iki vaikui sukaks 18 mėn. – 60 proc. buvusių pajamų (neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais mokama 78 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio); <u>24 mėnesiai:</u> iki vaikui sukaks 12 mėn. – 45 proc. buvusių pajamų, nuo 12 mėnesių – 30 proc. buvusių pajamų (neperleidžiamais vaiko priežiūros atostogų mėnesiais mokama 78 proc. kompensuojamojo uždarbio dydžio).	Visos motinos ir tėvai, senelės, seneliai arba kiti giminaičiai, faktiškai auginantys vaiką, kurie mokėjo socialinio draudimo įmokas mažiausiai 12 mėn. per pastaruosius 24 mėn. Atostogas galima pasiimti, iki vaikui sukanka treji metai (apmokamos iki dvejų metų). Atostogas galima imti visas iš karto arba dalimis, kaip pavyzdžiui 18 mėnesių atveju, mama ir tėtis jas gali imti po 9 mėnesius.
<b>Vaiko pinigai</b>	Mokama kas mėnesį	85,75 eurai.	Mokama visiems vaikams iki 18 metų arba iki 21 metų, jei mokosi pagal bendrojo ugdymo programą.
<b>Vienkartinė išmoka gimus vaikui</b>	Mokama vieną kartą	539 eurai.	Kiekvienam Lietuvoje gimusiam vaikui mokama vienkartinė išmoka.

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis SADM (2022), SODRA (2022).

### 3. Tyrimo metodologija

Tyrimui pasirinktas pusiau struktūruoto interviu metodas. Interviu buvo atliekami su įvairių sričių ekspertais. Siekiant kuo tiksliau atliepti tyrimo problemą, ekspertai buvo atrenkami pagal šiuos kriterijus: 1) **atstovaujama sritis** (darbo rinka, švietimo sistema, politikos formavimas, politikos įgyvendinimas); 2) **atitinkamos srities profesionalas** (šeimos politika, darbo rinka etc.). Apklaustų ekspertų charakteristikos pateiktos lentelėje (2 lentelė). Interviu gaires ekspertams sudarė 25 klausimai. Šiame straipsnyje pateikiami daliniai interviu su ekspertais rezultatai. Pusiau struktūruotas interviu su ekspertais leido apžvelgti įvairius nagrinėjamos problemos aspektus. Buvo siekiama išsiaiškinti, kaip ekspertai vertina vaiko priežiūros atostogų sistemą, trukmę, lankstumą, pasiskirstymą tarp lyčių, kokias pagrindines problemas identifikuoja.

**2 lentelė.** Tyrime dalyvavusių ekspertų charakteristikos

<b>Nr.</b>	<b>Tyrimo dalyviai</b>
1.	Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba (SODRA): Statistikos analizės ir prognozės skyrius
2.	Europos lyčių lygybės institutas (EIGE), tyrėjas, lyčių ir užimtumo ekspertų grupė
3.	Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba (SODRA): Klientų aptarnavimo valdymo skyrius
4.	Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija: Socialinio draudimo skyrius
5.	Europos Komisijos ekspertas lyčių lygybės klausimais
6.	Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija: Lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės skyrius
7.	Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija: Socialinio draudimo skyrius
8.	Lietuvos teisėsaugos pareigūnų konfederacija

## 2 lentelės tęsinys. Tyrime dalyvavusių ekspertų charakteristikos

Nr.	Tyrimo dalyviai
9.	Lygių galimybių plėtros centras
10.	Socialinių inovacijų fondas
11.	Lietuvos socialinių tyrimų centras
12.	Lietuvos socialinių tyrimų centras
13.	Lietuvos Respublikos Seimas: Socialdemokratų partija
14.	Moterų informacijos centras (Zoom platformoje internetu)
15.	Lietuvos Respublikos Seimas: Valstiečių ir žaliųjų sąjunga
16.	Lietuvos teisės institutas (Zoom platformoje internetu)
17.	Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba
18.	Lietuvos teisės institutas (Zoom platformoje internetu)
19.	Kauno vyrų krizių centras (Zoom platformoje internetu)
20.	EIGE vyresnysis mokslo darbuotojas (analitikas), ekspertų grupė lyčių klausimais (Zoom platformoje internetu)

Pusiau struktūruotų duomenų analizės metu buvo ekstrahuotos pagrindinės kategorijos ir subkategorijos, atspindinčios vaiko priežiūros atostogų sistemos situaciją, problemines sritis ir ateities perspektyvas, pereinant į labiau lyčių lygybę atliepiančią (angl. *gender based*) sistemą. Duomenys buvo analizuojami turinio analizės, sudarytos iš trijų etapų, metodu: teksto skaitymas, kategorijų nustatymas remiantis reikšminiais žodžiais, kategorijų skirstymas į subkategorijas.

#### 4. Tyrimo etika

Tyrimo metu buvo laikomasi tyrimų etikos reikalavimų. Kokybinio tyrimo dalyviams nebuvo pateikiamas etinio įsipareigojimo dokumentas, tačiau visi tyrimo dalyviai žodžiu patvirtino, jog yra supažindinti su tyrimo tikslais, metodais, duomenų apsaugos politika ir svarbiausia – dalyvauja laisvai ir savanoriškai. Prieš kiekvieną interviu buvo pasiteiraujama ekspertų ar jie sutinka būti įrašinėjami diktofonu, (kuomet interviu vyko „Zoom“ platformoje, informantų buvo pasiteiraujama, ar jie sutiks, jog bus paleidžiamas ir sudarinėjamas įrašas, „record“). Tyrimo dalyviams, buvo pateikta visa tyrimo dalyviui reikiama informacija, susijusi su tyrimu: tyrimo pavadinimas, tikslas, vykdytojai, tyrimo duomenų panaudojimas, kontaktinis asmuo. Taip pat nurodoma dalyvio laisvė bet kuriuo metu nutraukti savo dalyvavimą tyrime ar neatsakyti į kurį nors klausimą.

#### 5. Apmokamos vaiko priežiūros atostogos Lietuvoje: ekspertų vertinimas

*Bendras apmokamų vaiko priežiūros atostogų vertinimas: neužtikrinama lyčių lygybė.* Pagal lyčių lygybės indeksą, kuris nepasikeitė per pastaruosius 6 metus, ekspertai Lietuvą įvardijo kaip *diving country*. Anot jų Europos lyčių lygybės instituto (toliau – EIGE), naujausi duomenys atskleidžia, jog Lietuvoje vyrų ir moterų namų ruošos, šeimos ir artimųjų bei vaikų priežiūra vyrai ir moterys pasidalija labai netolygiai, o Lietuvos lyčių lygybės indeksas<sup>7</sup> tesiekia 58,4, ES vidurkis 68,0. (EIGE, 2021). Pagal laiko pasidalijimą, kuris apima artimųjų priežiūrą, namų ruošos darbus ir vaikų priežiūrą, šis rodiklis yra vienas žemiausių Europoje ir nepasikeitė nuo 2015 m. (50,6). Taigi svarbu atkreipti dėmesį, kad per pastaruosius 6 metus Lietuvoje nėra fiksuojamas žymesnis pokytis šeimų namų ruošos ir vaikų priežiūros pasiskirstymo darbuose tarp partnerių. Ekspertų teigimu, Lietuvoje nėra skiriamas pakankamas dėmesys šeimos politikai ir sėkmingesniai jos įgyvendinimui. EIGE duomenimis, bendras ES lyčių lygybės

<sup>7</sup> The Gender Equality Index gives the EU and the Member States a score from 1 to 100. A score of 100 would mean that a country had reached full equality between women and men.

indekso vidurkis siekia 68,0, o laiko pasiskirstymo namų ruošos ir artimųjų priežiūrai – 64,9 (EIGE, 2021). Kaip teigia Steinbach ir Maslauskaitė (2022), tapimas tėvais linkęs sustiprinti tradicinius vyrų ir moterų, darbo ir šeimos pasidalijimo vaidmenis. Ši tendencija matoma ir tokiose porose, kurios iki susilaukiant vaikų, turėjo labiau egalitarinius darbo ir šeimos vaidmenis. Kyla klausimas, kodėl įvairūs pokyčiai šalies šeimos politikoje, vykstančios instituciskai palaikomos lyčių lygybės skatinimo formos nepasiekia teigiamo pokyčio, o tenka pripažinti vis didėjantį atotrūkį tarp lyčių ir ieškoti kitų šios nelygybės klausimo sprendimo būdų. Pagal Vaiko priežiūros atostogų tinklo 2021 metų ataskaitą (Brazienė, 2021), Lietuvoje vyrų ir moterų pasidalijimas vaikų priežiūra išlieka netolygus. Pagal SODROS informaciją, 2020 m. motinų dalis, kurios pasinaudojo apmokamomis vaiko priežiūros atostogomis, sudarė 75,6 proc., o tėčių – 24,4 proc. SODROS duomenimis, vaiko priežiūros atostogomis naudojasi tik trečdalis vyrų, tačiau tai taip pat neatspindi tikrojo skaičiaus, kadangi didelė dalis šių vyrų, išėina vaiko priežiūros atostogų antraisiais metais toliau dirba gaunant vaiko priežiūros atostogų išmoką, tuo tarpu moterys (mamos) ir toliau lieka prižiūrėti vaiko(-ų). (Brazienė, 2019). Be to, daugelis apklaustųjų ekspertų teigia, jog vyrai vis dar nepakankamai įsitraukia į vaikų priežiūrą. Neigiamas požiūris į jaunas motinas – tai dar viena iš probleminių sričių, susijusių su Lietuvoje vykdoma šeimos politika. Bučaitė-Vilkė ir kt. (2012) monografijoje teigia, kad vyrus bei moteris tebevaržo ir tradicinis lyčių suvokimas, kai moterims ir vyrams priskiriamos skirtingos užduotys, teisės bei pareigos. Valstybė neskelbia tinkamos politikos gairių, kurios aiškiai reglamentuotų, kokias formas reikia naudoti siekiant užtikrinti lyčių lygybę. Lewis (2002) teigia, kad asmenys, gyvenantys socialdemokratinėse gerovės valstybės šalyse (įprastai Šiaurės Europos), su egalitariniu požiūriu į lyčių lygybę turi didesnių lūkesčių dėl valstybės paramos šeimos ir darbo derinimui.

Ekspertų teigimu, labai svarbus kompleksiškas požiūris į vaiko priežiūros atostogų sistemą ir kaip pakeitimai šioje sistemoje tiesiogiai veikia šeimas bei kaip tinkamai galima paskatinti tėvų veiksmus pasidalijant vaiko priežiūros atostogas: „tai faktas, kad mes negalim sureguliuoti, kas ir kiek laiko namuose turi lyginti, siurbti, prižiūrėti vaiką, keisti sauskelnes <...> tačiau Lietuva, kaip valstybė, gali būtent tokiais aplinkiniais būdais skatinti vienodesnį lyčių vaidmenų pasiskirstymą, pavyzdžiui, atostogų trukmės koregavimas arba neperkeliamų laikotarpių didinimas [...]“. Anot ekspertų, įstatymų bazės pakeitimai, lyčių lygybės programų skatinimas viešajame gyvenime ar darbo rinkoje neturės naudos, jei pirmiausia pokyčiai nevyks šeimos viduje. Šiuos jų teiginius galima pagrįsti ir atliktų tyrimų Švedijoje išvadomis: moterys, kurios susilaukusios pirmojo vaiko išėina visam apmokamų vaiko priežiūros atostogų laikotarpiui, nesidalydamos su vyrais, labai tikėtina, kitų apmokamų vaiko priežiūros atostogų metu bus pagrindinės išmokų gavėjos (Eversson, Duvander, 2011). Autorių teigimu, šeimose vyrauja nusistovėjusios nuostatos, kuriomis partneriai vadovaujasi pakartotinai išėidami apmokamų vaiko priežiūros atostogų.

Pasak ekspertų, siekiant sėkmingesnio lyčių lygybės balanso, apmokamas vaiko priežiūros atostogas reikia išskirti kaip itin svarbią lyčių lygybės politikos dalį, tokiu būdu iš tiesų galima pakeisti nusistovėjusią situaciją. Jie pažeria labai daug kritikos dėl Lietuvos šeimos politikos strategijos. Atsižvelgiant į Europos Sąjungos direktyvų reikalavimus, anot apklaustųjų ekspertų, Lietuvoje į pastaruosius žiūrima labai formaliai, nesiekiant suvokti, kodėl ir ko norima pasiekti šiais pakeitimais.

*Apmokamų vaiko priežiūros atostogų trukmės ir išmokų įtaka tėvų pasirinkimams.* Ekspertai vardijo spektrą priežasčių, dėl kurių apmokamų vaiko priežiūros atostogų trukmė sąlyginai lemia netolygų vyrų ir moterų pasidalijimą vaiko priežiūra. Jie pažymi, kad motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų trukmė tiesiogiai susijusi su gyventojų šeimos planavimu, ypač jaunų moterų prokreaciniais ketinimais. Ekspertų teigimu, šalies socialinės politikos ir šeimos politikos vienas pagrindinių tikslų turėtų būti tinkamas vaiko priežiūros atostogų trukmės nustatymas, kuris užtikrintų jaunų vyrų ir mote-

rų pasirinkimus susilaukti vaikų. Atsižvelgiant į anksčiau atliktus tyrimus, svarbu pažymėti, kad Duvander (2016; 2018) savo tyrimuose pažymi vyraujančias tendencijas, jog vaiko priežiūros atostogų išmokos turi teigiamą poveikį vyrams dalyvauti vaikų priežiūroje. Anot autorės, tai tiesiogiai lemia pasirinkimą išeiti vaiko priežiūros atostogų, kadangi vienas svarbiausių vyrų išsakytų siekių yra neprarasti pajamų ir užtikrinti tokį patį ar panašų finansinį stabilumą (Duvander, 2016; 2018).

Mokslininkai pastebi statistiškai reikšmingą ryšį tarp lyčių ideologijos ir vaiko priežiūros atostogų (trukmės) pasirinkimų (Valarino ir kt., 2018). Asmenys, kurie laikosi labiau tradicinės lyčių ideologijos, labiau linkę teikti pirmenybę trumpoms arba ilgoms atostogoms, o ne vidutinėms. Tai rodo, kad tradicinis lyčių vaidmenų vaizdavimas gali reikšti, jog pirmenybė teikiama šeimos organizacijai pagal tradicinius principus, kai motinos yra namų šeimininkės ir pasitraukia iš darbo rinkos (Valarino ir kt., 2018). Būtinybę taikyti lyčių aspektą, tiriant vaiko priežiūros atostogų politikos nuostatas, dar labiau iliustruoja žymi lyties įtaka. Autoriai savo tyrime pastebi, jog moterys daug dažniau nei vyrai nori ilgų atostogų, tačiau jos taip pat dažniau nei vyrai atmeta atostogų paskirstymą pagal lytis ir šias atostogas norėtų pasiskirstyti tolygiai. Tai rodo, kad nors moterys gali teikti pirmenybę ilgoms apmokamoms atostogoms, nes dažniausiai jos yra pagrindinės vaikų globėjos ir vaiko priežiūros atostogų gavėjos (pvz., Bruning, Plantenga, 1999), tuo pat metu yra pasirengusios dalytis atostogomis su vyrais ir įtraukti juos į vaikų priežiūrą (Valarino ir kt., 2018).

Stankūnienė (2005; 2006) pabrėžia, kad Lietuvoje motinystės (tėvystės) atostogos yra sietinos su darbine veikla. Individams, kurie neturi pakankamai darbo stažo iki vaiko gimimo, reikalinga tam tikra parama, kuri neatimtų iniciatyvos įsitraukti į darbo rinką. Tačiau, ekspertų teigimu, valstybė nepakankamai remia šeimas, nes skiriamos piniginės išmokos, pasak jų, ne tik kad yra nepakankamos, bet ir labai minimalios šeimai išlaikyti. Be to, vaiko priežiūros atostogų apmokėjimas dvejus metus turėtų būti 100 procentų, taip pat turėtų būti numatoma galimybė pasidalyti ir abiems partneriams abejus metus gauti visą darbo užmokestį.

*Apmokamų vaiko priežiūros atostogų lankstumas.* Tyrime dalyvavę ekspertai išskiria lankstumo svarbą apmokamų vaiko priežiūros atostogų klausimais, kai lankstumas tampa viena pagrindinių galimybių „neatitrūkti nuo karjeros“, t. y. jie vieningai siūlo įvairius scenarijus, kaip būtų galima užtikrinti greitesnę darbuotojų sugrįžimą į darbo rinką arba savo darbinių santykių palaikymą per atstumą tuo laikotarpiu, kai darbuotojas yra vaiko priežiūros atostogose. Almquist, Duvander (2016) teigia, jog lankstumas vaiko priežiūros metu yra vienas pagrindinių veiksnių, kodėl Švedijoje ir Suomijoje padidėjo vyrų įsitraukimas į vaikų priežiūrą. Anot jų, įsitraukimas išaugo keliais mėnesiais, lyginant 2011 m. ir 2018 m. duomenis. Tyrimai atskleidžia, kad vienas iš svarbių elementų yra visapusiška pagalba tėvams vaiko priežiūros metu neiškristi iš darbo rinkos. Ekspertų manymu, lankstaus darbo organizavimo formos, ne viso darbo laiko reglamentavimas įprastai nėra numatyti darbo ar kolektyvinėse sutartyse, nė kitaip reglamentuojamose organizacijų politikose. Dažniausiai tokie konkretūs atvejai kyla iš neformalių susitarimų organizacijų viduje. Tam tikru būdu tokie neformalūs susitarimai palengvina konkrečių individų šeimos ir darbo derinimą, tačiau valstybinių lygmeniu šios politikos formų vis dar pasigendama. Ekspertai labai akcentavo galimybę dirbti ir gauti vaiko priežiūros išmoką pirmaisiais vaiko priežiūros atostogų metais, leisti dirbti apmokamą darbą, argumentuodami, kad toks būdas leistų motinoms ir tėčiams greičiau sugrįžti į darbo rinką, neprarasti įgūdžių, palaikyti santykius su savo darboviete ir pan.

*Vyrų (ne)įsitraukimas į vaiko priežiūros atostogas ir dalyvavimas darbo rinkoje.* Ekspertai įvardijo problemas, dėl kurių vyrai vis dar neįsitraukia, nenori arba negali, į vaikų priežiūrą tiek, kiek moterys (mamos). Kalbant apie tėčius ir vaiko priežiūros atostogas, suteikus tėčiams galimybę daugiau laiko pra-



leisti namuose per vaiko priežiūros atostogas po vaiko gimimo, jie turėtų labiau įsitraukti į namų ruošos darbus bei vaikų priežiūrą. Per pastarąjį dešimtmetį buvo atlikta nemažai lyginamųjų tyrimų, apimančių ir ES šalių politikos analizę apie į vaiko priežiūros atostogas išeinančius tėčius (Duvander, 2016; Valarino ir kt. 2015). Ekspertai išskyrė Lietuvoje vyraujančias stereotipines nuostatas, kad mama vis tiek išlieka svarbesniu asmeniu vaikui (-ams) prižiūrėti. Galima paminėti ir tai, kad išeiti vaiko priežiūros atostogų yra labiau linkę aukštesnį išsilavinimą, aukštesnį statusą darbo rinkoje turintys bei didmiesčiuose gyvenantys vyrai. Tai rodo, kad egalitarinės nuostatos yra labiau paplitusios tarp aukštesnį išsilavinimą ir aukštesnį socialinį statusą turinčių asmenų. Be to, poros sprendimas, kas išeis vaiko priežiūros atostogų, yra racionalus susitarimas, priklausomai nuo to, kokios yra partnerių pajamos, ar yra daugiau vaikų šeimoje ir t. t. Anot racionalaus pasirinkimo teorijos šalininkų (Becker, 1981), tėvai, atsižvelgdami į situaciją, atlieka tam tikrus pasirinkimus. Pavyzdžiui, racionalus sprendimas – kai šeimoje mama išeiina vaiko priežiūros atostogų. Kitaip tariant, darbo rinka, šeima, socialinės išmoktos normos ir vertybės šiose situacijose tėvus verčia racionaliai rinktis, t. y. leisti mamoms atlikti savo vaidmenį visuomenėje. Pasak Stankūnienės ir Maslauskaitės (2009), „socializacijos metu perimamos nuostatos ir įsitikinimai“, moterys ir vyrai išmoka, koks elgesys tinkamesnis moterims ir koks vyrams. Šiuos mokslininkų pastebėjimus būtų galima aiškinti taip, kad tėvams atrodo racionalu ir savaime suprantama, jog moterys, mamos, yra tie asmenys, kurie turėtų prižiūrėti vaikus. Motinystė, ilgi nedarbo periodai (ypač moterims) turi tiek ilgalaikes, tiek trumpalaikes pasekmes dalyvaujant darbo rinkoje, t. y. apribojamos karjeros galimybės, atlyginimoskirtumai, vėliau ateityje ir mažesnė senatvės pensija. Svarbu atsižvelgti ir į tai, jog įprastai didesnes pajamas turintys ir aukštesnes pozicijas darbo rinkoje užimantys asmenys, nenorėdami prarasti darbo vietos, pajamų, yra linkę rinktis trumpesnes vaiko priežiūros atostogas (Aassve, 2012). Kita pastebima tendencija, kuo daugiau vaikų šeimoje, tuo dažniau moteris apskritai lieka namuose ir rečiau dalyvauja darbo rinkoje (Brazienė, Vyšniauskienė, 2019). Moterims darbo ir šeimos suderinimas tampa kelis kartus didesniu konfliktu nei vyrams. Ekspertų teigimu, tėčiai patiria (ne)tiesioginę diskriminaciją, ypač tie, kurie tikrai norėtų išeiti vaiko priežiūros atostogų, kadangi tai yra priskirtinas mamos darbas. Vyrų įsitraukimo į vaiko priežiūros atostogų klausimus, ekspertai išklė kaip vienus pagrindinių kriterijų, kurie reikalingi šiam tikslui pasiekti. Jų teigimu, norint tėčius paskatinti, kad jie išeitų vaiko priežiūros atostogų, yra keli reikalavimai: turi būti užtikrinta neperleidžiama teisė į atostogas, t. y. arba tėčiai pasiima šias atostogas, arba tas laikotarpis sumažėja. Kita labai svarbi priemonė, anot ekspertų, skatinimas, pavyzdžiui, jeigu tėtis pasiima du neperleidžiamus mėnesius vaiko priežiūros atostogų, tai kai kurios ES šalys turi papildomų „apdovanojimų“ – jeigu tėčiai pasiims dar vieną papildomą mėnesį prie dviejų neperleidžiamų, tai šeimai vaiko priežiūros atostogos pailgės mėnesiu, ir kiek tėtis ilgiau pasiims atostogų, negu kad jam priklauso, tiek pailgės jų laikotarpis, pavyzdžiui, du ir daugiau mėnesių ir t. t. EIGE 2019 metų lyčių lygybės indekso ataskaitoje yra pateikti duomenys apie vadinamuosius *incentives*, kitaip paskatas ir stimulus, vyrams išeiti vaiko priežiūros atostogų. Šioje ataskaitoje aptarti ir finansiniai paskatinimai, pavyzdžiui, jei tėtis pasiima ilgesnį laiką praleisti vaiko priežiūros atostogose, jo finansinė atlyginimo kompensacija išlieka ilgesnį laiką (EIGE, 2019). Ekspertų nuomone, labai svarbu neperleidžiamas mėnesių laikotarpis tėčiui, bet taip pat ir aukštos finansinės kompensacijos, leidžiančios saugiai jaustis vaiko priežiūros atostogų metu. Būtina paminėti, jog tinkama politikos priemonė laikomi vadinamieji neperleidžiami vaiko priežiūros atostogų mėnesiai tėčiams (angl. *daddy months*), politikos lygmeniu daugelio metų priemonių tęstinumas ir nuoseklumas bei specifinis tėčiams suteikiamų atostogų pobūdis turi įtakos tėčių pasirinkimams išeiti šių atostogų. Šalyse, kuriose jau kurį laiką galioja kompensuojami ir neperleidžiami vadinamieji „tėčio mėnesiai“, pavyzdžiui, Norvegijoje, Švedijoje,

Islandijoje, Suomijoje ir kt., tyrimų rezultatai rodo, kad tėčių naudojimas atostogomis 2 ar 3 mėnesius yra „savaimė suprantamas“, „normalus“ sprendimas tiek šeimoje, tiek darbo vietoje (O'Brien, Wall, 2017).

## Išvados ir diskusija

Atlikta mokslinės literatūros analizė atskleidė, jog apmokamos vaiko priežiūros atostogos ir platesnis norminis bei institucinis nacionalinio lygmens kontekstas taip pat formuoja aplinką, kurioje primami šie sprendimai, ir apsprendžia abiejų tėvų pasirinkimus. Ankstesnių tyrimų metu nustatyta, kad, atsižvelgiant į vaiko priežiūros atostogų politiką, keletas aspektų daro didelę įtaką vyrų ir moterų vaiko priežiūros atostogų pasirinkimams ir jų dalyvavimui darbo rinkoje: a) išmokos dydis ir pajamų kompensavimo lygmuo; b) ar bent dalis atostogų yra skirta tėvui; c) vaiko priežiūros atostogų lankstumas (Ciccia, Verloo, 2012; Geisler, Kreyenfeld, 2012; Mussino ir kt., 2018).

Apibendrinant, galima teigti, kad ekspertų pasisakymai aiškiai nubrėžia šeimai palankios politikos tobulinimo perspektyvų gaires, tai visų pirma motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų trukmė, kuri tiesiogiai veikia moterų ir vyrų dalyvavimą darbo rinkoje, taip pat šių atostogų išmokų klausimai ir vyro ar moters pasiskirstymo išeiti šių atostogų klausimai. Ekspertų nuomonės dėl motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų išmokų dydžių sutapo, vertinimas buvo pakankamai neigiamas, t. y. ekspertų teigimu – šių išmokų dydžiai turėtų būti didesni. Pagrindiniai ekspertų argumentai – didesni išmokų dydžiai vienareikšmiškai skatintų gimstamumą, taip pat paskatintų jaunas šeimas neatidėlioti ir susilaukti vaikų.

Vyrų ir moterų (tėvų) vaiko priežiūros atostogų pasirinkimai yra sąlygoti bendrų abiejų partnerių sprendimų dėl jų darbo ir šeimos derinimo strategijos. Anot Beck (1992), partneriai kuria darbo ir šeimos derinimo strategijas, kurios maksimaliai padidina jų bendrą naudą. Paminėtina ir tai, kad, pasinaudojus vaiko priežiūros atostogomis, prarandamos pajamos ir gali būti manoma, jog tai gali sukelti karjeros trikdžius ir (arba) sumenkinti žmogiškąjį kapitalą. Todėl galima teigti, kad partneris, turintis palankiausias darbo rinkos sąlygas ir galimybes, imsis daugiau apmokamo darbo, taigi ir mažiau vaiko priežiūros atostogų, o kitas partneris daugiau laiko skirs namų ūkio ir vaiko priežiūros užduotims ir išeis vaiko priežiūros atostogų pasirinkdamas mažesnes išmokas. Tačiau šeimų darbo ir šeimos derinimo strategijos nėra pagrįstos vien individualiais ar namų ūkio veiksniais. Lietuvoje lyčių (ne)lygybė nėra prioritetinė problema. Lietuvoje nėra sutarimų dėl šeimos politikos, kaip pagrindinio dėmens lyčių ir apmokamų vaiko priežiūros atostogų sistemos dalies, tolesnių veiksmų ir sprendimų. Strateginių dokumentų analizė atskleidžia, kad Lietuva yra suformavusi veiksmus bei galimybes tėvams derinti šeimą ir darbą, bet strateginiuose dokumentuose nėra aiškių priemonių šioms užsibrėžtomis idėjoms įgyvendinti. Papildomų vaiko priežiūros paslaugų ir galimybių naudotis lanksčiomis užimtumo formomis Lietuvoje beveik nėra. Tai lemia moterų ir vyrų, šeimos ir darbo konfliktą bei vieno iš partnerių pasitraukimą iš rinkos ne mažiau kaip dvejiems metams.

## Literatūra

- Aassve, A., Goisis, A. ir Sironi, M. (2012). „Happiness and Childbearing Across Europe“. *Social Indicators Research*, 108(1): 65–86. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9866-x>.
- Almqvist, A. L. ir Duvander, A. Z. (2014). „Changes in gender equality?“ *Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework Journal of Family Studies*, Vol. 20, Issue 1: 19–27. DOI: 10.5172/jfs.2014.20.1.19.

- Andrikienė, L. ir Vaičiūnienė, R. (2016). „Lyčių nelygybė Lietuvoje: Analizė ir vertinimas remiantis Lyčių lygybės indeksu 2015 (EIGE)“. *Culture & Society*, 7(1): 33–52. <https://doi.org/10.7220/2335-8777.7.1.2>.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. Sage Publications.
- Becker, G. (1981). „Irrational Behavior and Economic Theory“. *Journal of Political Economy*, Vol. 70, no. 1: 1–13. JSTOR.
- Braziene, R. ir Vysniauskiene, S. (2020). „Paid Leave Policies and Parental Leave Choices in Lithuania“. *TILTAI*, 2: 28–45.
- Braziienė, R. ir Vyšniauskienė, S. (2019). „Apmokamų vaiko priežiūros atostogų politikos vertinimas Lietuvoje“. *Public Policy And Administration*, 18(3): 9–19. <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.18.3.24706>.
- Bruning, G. ir Plantenga, J. (1999). „Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries“. *Journal of European Social Policy*, 9(3): 195–209. <https://doi.org/10.1177/095892879900900301>.
- Bučaitė-Vilkė, J., Purvaneckienė, G., Vaitkevičius, R. ir Tereškinas, A. (2012). *Lyčių politika ir gimstamumo ateitis*. Monografija. <https://hdl.handle.net/20.500.12259/45796>.
- Ciccia, R. ir Verloo, M. (2012). „Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe“. *Journal of European Social Policy*, 22(5): 507–528. <https://doi.org/10.1177/0958928712456576>.
- Duvander, A. Z. ir Ellingsæter, A. L. (2016). „Cash for childcare schemes in the Nordic welfare states: diverse paths, diverse outcomes“. *European Societies*, Vol. 18, Issue 1, 70–90. DOI: 10.1080/14616696.2015.1124903.
- Eydala, G. B., Ingólfur, V. G., Rostgaard, T., Brandthd, B., Duvander, A. Z. ir Lammi-Taskula, J. (2015). „Trends in parental leave in the Nordic countries: Has the forward march of gender equality halted?“ *Community, Work & Family*, Vol. 18, Issue 2: 167–181. <http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2014.1002754>.
- EIGE, European Institute for Gender Equality (2019). Gender equality index. <https://eige.europa.eu/lt/gender-equality-index/2019/LT>.
- Evertsson M., Duvander, A. Z. (2011). „Parental Leave–Possibility or Trap? Does Family Leave Length Effect Swedish Women's Labour Market Opportunities?“, 435–450. DOI:10.1093/esr/jcq018.
- Geisler, E. ir Kreyenfeld, M. (2012). „How policy matters: Germany's parental leave benefit reform and fathers' behavior 1999–2009“, No WP-2012-021, MPIDR Working Papers, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock, Germany. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:dem:wpaper:wp-2012-021>.
- Gornick, J. ir Ray, R. (2009). *Parental Leave Policies in 21 Countries: Assessing Generosity and Gender Equality*. Vol. 11(3).
- Hoyman, M. ir Duer, H. (2004). „A Typology of Workplace Policies: Worker Friendly vs. Family Friendly?“ *Public Personnel Administration*. Vol. 24.
- Jančaitytė, R. (2011). Doktoro disertacija. „Šeimos politikos formavimas Lietuvoje“. Vilnius.
- Lewis, J. (2002). „Gender and welfare state change“. *European Societies*, 4(4): 331–357. <https://doi.org/10.1080/1461669022000022324>.
- Linda, H. ir Rostgaard, T. (2011). „Fathers' rights to paid parental leave in the Nordic countries: consequences for the gendered division of leave“. *Community, Work & Family*, Vol. 14, Issue 2: 177–195. DOI: 10.1080/1366-8803.2011.571398.
- Maslauskaitė, A. (2001). „Moterų ir vyrų santykiai 1990–2000 m. moterų spaudoje“. *Feminizmas, visuomenė, kultūra*. Nr. 3: 70–84.
- Mussino, E., Tervola, J. ir Duvander, A. Z. (2018). „Decomposing the determinants of fathers' parental leave use: Evidence from migration between Finland and Sweden“. *Journal of European Social Policy*, 29. DOI: 095892871879212. 10.1177/0958928718792129.
- O'Brien, M. (2017). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality Fathers on Leave Alone*. ISSN 2211-7776 ISSN 2211-7784 (electronic). Life Course Research and Social Policies. ISBN 978-3-319-42968-7. DOI 10.1007/978-3-319-42970-0.

- Rostgaard, T. (2002). „Setting Time Aside for the Father – Father's Leave in Scandinavia“. *Community, Work & Family*, 5: 343–364. DOI: 10.1080/1366880022000041810.
- SADM (2022). Nuo 2023 m. pradžios didėja parama šeimoms: kas naujo? <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/nuo-2023-m-pradzios-dideja-parama-seimoms-kas-naujo?lang=lt>.
- SODRA (2022). Vaiko priežiūros išmokos: kas keičiasi nuo 2023 metų. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. <https://www.sodra.lt/lt/naujienos/vaiko-prieziuros-ismo-kos-kas-keiciasi-nuo-2023-metu>.
- Stankūnienė, V. ir Maslauskaitė, A. (2009). *Lietuvos šeima: tarp tradicijos ir naujos realybės*. Socialinių tyrimų institutas.
- Stankūnienė, V., Jasilionienė, A. ir Jančaitytė, R. (2005). „Šeima, vaikai, šeimos politika: modernėjimo prieštaros“. Socialinių tyrimų institutas.
- Steinbach, A. ir Maslauskaitė, A. (2022). „Childcare in Lithuania and Belarus: how gendered is parenting in Eastern European countries?“ *Journal of Family Studies*, Vol. 28, Issue 3: 1181–1197. DOI: 10.1080/13229400.2020.1806903.
- Valarino, I., Duvander, A. Z., Haas, L. ir Neyer, G. (2015). Leave Policy Preferences in a Comparative Perspective. <https://www.researchgate.net/publication/283046711>.
- Valarino, I., Duvander, A. Z., Haas, L. ir Neyer, G. (2018). „Exploring Leave Policy Preferences: A Comparison of Austria, Sweden, Switzerland, and the United States“. *Social Politics*. Vol. 25, No. 1.

## PARENTAL LEAVE POLICIES AND GENDER IN(EQUALITY) ON THE LABOUR MARKET: EXPERTS' ASSESSMENTS

Sonata VYŠNIAUSKIENĖ  
Department of Demographic and Family Research  
at the LCSS Institute of Sociology  
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania  
[sonata.vysniauskiene@lstc.lt](mailto:sonata.vysniauskiene@lstc.lt)

### Summary

The article analyses parental leave and parental participation in the labor market based on expert assessment. The analysis of parental leave in the context of sociological theories and the regulation of parental leave from a historical perspective is analysed. The analysis of the results of the expert interview (N=21) revealed that gender equality is only partially ensured in Lithuania, the share of mothers and fathers who choose paid parental leave is significantly different, and the flexibility of paid parental leave schemes is insufficient. According to experts, men's non-involvement in parental leave is one of the main reasons for unequal participation of men and women with young children in the labor market, gender pay gap, etc.

**Keywords:** (paid) parental leave, participation in the labor market, gender (in) equality.

# NEDIRBANTIS, NESIMOKANTIS IR MOKYMUOSE NEDALYVAUJANTIS JAUNIMAS LIETUVOJE: SITUACIJOS ANALIZĖ IR SOCIALINĖS POLITIKOS ATSAKAS

---

Sonata VYŠNIAUSKIENĖ  
LSMC Sociologijos instituto  
Demografijos ir šeimos tyrimų skyrius  
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius  
[sonata.vysniauskiene@lstc.lt](mailto:sonata.vysniauskiene@lstc.lt)

Justina KRAULEDAITĖ  
LSMC Sociologijos instituto  
Darbo rinkos tyrimų skyrius  
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius  
[justina.krauledaite@lstc.lt](mailto:justina.krauledaite@lstc.lt)

**Santrauka.** Šiame straipsnyje analizuojama nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio (toliau – NEET<sup>8</sup>) jaunimo situacija Lietuvoje ir socialinės politikos atsakas. Straipsnyje pristatoma NEET termino samprata, tapimą NEET sąlygojantys veiksniai, nagrinėjama socialinė politika NEET jaunimo grupės atžvilgiu, jaunimo garantijų iniciatyvos priemonė bei projektai. Remiantis Eurostato darbo jėgos tyrimo duomenimis, analizuojami antriniai duomenys apie NEET situaciją Lietuvoje. Antrinių duomenų analizė atskleidė, kad didžiausią NEET dalį sudaro nuo 25 iki 29 metų amžiaus jaunimas. NEET jaunimo dalis kaimo vietovėse yra daug didesnė nei miestuose. Pažymėtina tai, kad Lietuvos jaunimo politikoje turėtų būti skiriama daugiau dėmesio NEET jaunimui, efektyviau skatinamas jaunimo užimtumas tiek miestuose, tiek kaimo vietovėse.

**Raktažodžiai:** NEET (nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis) jaunimas, jaunimo garantijų iniciatyva, darbo rinka.

## Įvadas

Vienas iš prioritetinių šiuolaikinės valstybės tikslų yra gerovės užtikrinimas piliečiams. Šiam tikslui įgyvendinti Lietuvoje yra pasitelkiamos švietimo politikos, socialinės politikos ir kitos priemonės, nes gerovės valstybė yra suvokiama kaip „valstybės įsipareigojimas garantuoti kiekvienam orų pragyvenimą, kuris suteikiamas ne kaip labdara, o kaip socialinė teisė per socialinę ir sveikatos apsaugą, socialines paslaugas, darbo rinkos ir būsto politiką, švietimą“ (Aidukaitė, Bogdanova, Guogis, 2012, p. 5).

---

<sup>8</sup> NEET (angl. *not in employment, education or training*) apibūdinami 15–29 metų amžiaus jauni asmenys, kurie nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose (Lietuvos Respublikos Seimas: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7a882e72672811-eb9954cfa9b9131808>).

Itin aktualu užtikrinti socialiai pažeidžiamų grupių sėkmingą integravimąsi į visuomenę ir darbo rinką. Pasaulinė koronaviruso (COVID-19) pandemija per sąlyginai trumpą laikotarpį radikaliai paveikė ne tik Lietuvos, bet ir kitų Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybių narių gyventojų kasdienybę: padidėjęs nedarbas, nuotolinis mokymasis, įvestas karantinas, laisvo žmonių judėjimo apribojimas ir kt.

Jaunimo nedarbo mažinimas ir veiksmingas įtraukimas į darbo rinką yra vienas iš ES politinės strategijos prioritetinių veiksmų. Lietuvos užimtumo didinimo strategijoje (2014–2020) jaunimas yra įvardijamas kaip prioritetinė tikslinė grupė. Tradiciškai jaunų žmonių integracija visuomenėje vyksta sėkmingo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką proceso metu, o dalyvavimas darbo rinkoje yra vertinamas pagal užimtumo rodiklius. NEET jaunimas pabrėžia itin jautrią socialinės atskirties rizikos grupėje esančių žmonių, galimai patiriančių skurdą ar socialinę atskirtį, problemą.

Jaunimo užimtumo bei integracijos į darbo rinką problematiką Lietuvoje nagrinėjo Brazienė (2020; 2017), Brazienė, Gruževskis ir Neverauskienė (2021), Brazienė ir Mikutavičienė (2013) ir kt. Užsienio moksliniame diskurse NEET jaunimo fenomeną analizavo Brzinsky-Fay (2022), Mascherini (2018), Tamesberger ir Bacher (2014) ir kt. NEET problematiką kaimo vietovėse ir atokiuose regionuose analizavo Simões (2021, 2022), jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką tema rašė Gebel (2020), Baranowska-Rataj (2017), Brzinsky-Fay (2008) ir kt. Pasak Gruževskio, „atlikti tyrimai (Lewis, 1968; Niskanen, 1996; Hill, Gaines, 2007; Spannagel, 2013) parodė, kad ekonomikos (pajamų ir pelno perskirstymo) srityje besiformuojanti nelygybė išsivysčiusiose šalyse labiausiai skatina skurdo ir socialinės atskirties formavimą, kuri ilgalaikėje perspektyvoje perauga į skurdo kultūros fenomeną bei NEET jaunimo paplitimą“ (Gruževskis, 2017, p. 23). Ahrend ir kt. (2020) teigimu, ekonominiai nuostoliai ES, turint tokią didelę jaunų žmonių grupę ne darbo rinkoje ir švietime, yra daugiau nei 153 milijardai eurų per metus.

Remiantis Europos Komisijos rekomendacijomis, nuo 2013 m. Lietuvoje, kaip ir kitose ES valstybėse, yra įgyvendinami Jaunimo užimtumo skatinimo programos Jaunimo garantijų iniciatyvos projektai, kuriais siekiama aktyvinti NEET jaunimą, įtraukti jį į darbo rinką. Tuo tikslu yra taikomos pirminės, kai siekiama skatinti NEET jauno asmens motyvaciją įsitraukti į darbo rinką, ir antrinės intervencijos priemonės, kai jaunam asmeniui surandama konkreti darbo vieta.

Šio straipsnio **tikslas** – ištirti NEET jaunimo situacijos analizę Lietuvoje ir socialinės politikos atsaką į ją. Tikslui pasiekti išskirti šie uždaviniai: 1) atlikti socialinės politikos priemonių, skirtų NEET jaunimo įtraukčiai į darbo rinką, analizę; 2) remiantis Eurostato duomenų antrine analize, išanalizuoti NEET jaunimo grupės charakteristikas ir bendrąsias tendencijas Lietuvoje.

## **1. Nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio (NEET) jaunimo samprata ir teorinės prielaidos**

NEET (angl. *not in employment, education or training*) apibūdinami 15–29 metų amžiaus jauni asmenys, kurie nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose. Nors pats reiškinys nėra naujas, tačiau NEET trumpinys atsirado ir pradėtas naudoti XX a. 8 dešimtmetyje Jungtinėje Karalystėje. Palaipsniui šią sąvoką imta plačiai vartoti ne tik Jungtinėje Karalystėje, bet ir kitose ES valstybėse narėse. Lietuvoje NEET sąvoka apibūdinami jauni asmenys nuo 15 iki 29 metų amžiaus, kurie nedalyvauja švietimo sistemoje, mokymuose ar darbo rinkoje. Pagal Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) pateikiamą apib-

rėžimą, NEET rodiklis yra jaunų asmenų, kurie nesimoko, nedirba ir nedalyvauja mokymuose, santykis su atitinkamos amžiaus grupės 15–24 metų ar 15–29 metų jaunimu<sup>9</sup>.

Remiantis OECD (2010) ir Eurofound (2012), NEET jaunimo rodiklis gali būti traktuojamas kaip jaunų asmenų nedarbo lygio matavimo indikatorius. Eurostato duomenų bazėje šis rodiklis nurodo asmenis, kurie yra atitrūkę nuo darbo rinkos, švietimo ar mokymosi, taip pat tuos asmenis, kurie gali būti potencialiai pritraukti ir sugrąžinti į darbo rinką.

Eurostatas NEET rodiklį apskaičiuoja pagal žemiau pateikiamą formulę (ILO, 2015). Skaitiklyje NEET rodiklis atspindi dalį asmenų, kurie atitinka dvi sąlygas: 1) asmenys nedirba (t.y. yra bedarbiai arba neaktyvūs) ir 2) per keturias savaites iki tyrimo nedalyvavo jokiame ugdyme ar mokymuose, o vardiklyje nurodomas bendras to paties amžiaus ir lyties grupės gyventojų skaičius. (arba galima rašyti bendras tos amžiaus grupės jaunimo skaičius).

$$\text{NEET rodiklis (\%)} = \frac{\text{Jaunimo skaičius} - \text{dirbančių jaunų asmenų skaičius} + \text{nedirbančių jaunų asmenų skaičius, kurie mokosi arba dalyvauja mokymuose}}{\text{Bendras jaunimo skaičius}} \times 100$$

Europos Komisija 2010 m. pristatė NEET kaip tikslinę grupę, siekiant didinti užimtumą bei jai skirtas aktyvias įtraukties priemones tokiose srityse kaip jaunimo politika (European Commission, 2010). NEET jaunimas nėra homogeniška grupė ir pasižymi skirtingomis charakteristikomis. Identifikuojami penki pagrindiniai NEET jaunų asmenų pogrupiai:

1. Bedarbiai, kurie gali būti trumpalaikiai arba ilgalaikiai;
2. Nepasiekiamieji, įskaitant jaunos globėjus, jaunos žmones, turinčius šeiminių įsipareigojimų, sergantys ar neįgalūs jaunuoliai;
3. Atsiriboję, nurodant jaunos asmenis, kurie neieško darbo ar nesiekia išsilavinimo ir nėra įpareigoti to daryti dėl kitų priežasčių ar neveiksnumo; į šį pogrupį patenka ir nusivylę jauni asmenys dėl savo pavojingo ir asocialaus gyvenimo būdo;
4. Galimybių ieškantys jauni asmenys, kurie aktyviai ieško darbo ar mokymosi galimybių, kurios, jų nuomone, atitinka jų poreikius, įgūdžius ir turimą statusą;
5. Savanoriškai NEET, bene mažiausiai pažeidžiama grupė – tai jauni asmenys, keliaujantys, savanoriškai pasirinkę kitas veiklas, tokias kaip menas, muzika, savarankiškas mokymasis ir kt. (Eurofound, 2012).

Mokslinėje literatūroje NEET rodiklis kritikuojamas, argumentuojant tuom, kad vienas rodiklis taidkomas heterogeniškai jaunų asmenų grupei ir susijusioms problemoms apibūdinti. Pirmoji NEET subkategorija yra „nedirbantys“, t. y. bedarbiai. Tačiau „nesimokantys ir nedalyvaujantys mokymuose“ (arba neaktyvūs) taip pat įtraukiami į NEET rodiklio sampratą. Taigi yra gana klaidinga šį neaktyvų jaunimą tapatinti su bedarbiais. NEET statusas tai pat yra siejamas su socialine atskirtimi. Antroji NEET subkategorija – „nesimoko ir nedalyvauja mokymuose“ (dar žinoma kaip neaktyvūs) – gali būti laikoma kaip socialinės atskirties forma. Kritika siejama su rodikliais, kurie sujungia sąvokas, o tokių rodiklių interpretacija tampa neaiški (Furlong 2006, Eurofound 2012). Todėl siūloma NEET išskirti į tris rodiklius, leidžiančius tiesiogiai įvertinti pagrindines jaunimo problemas darbo rinkoje. Norint atkreipti dė-

<sup>9</sup> Share of youth not in education, employment or training (NEET) is the proportion of young people who are not in education, employment, or training to the population of the corresponding age group: youth (ages 15 to 24); persons ages 15 to 29; or both age groups. International Labour Organization. “Labour Force Statistics database (LFS)” ILOSTAT. Accessed December 6, 2022. <https://ilostat ilo org data/>.

mesį į „išstumtus“ ar negalinčius dalyvauti švietimo sistemoje, naudingas rodiklis yra 15–19 metų amžiaus jaunimui „nesimoko ir nedalyvauja mokymuose“ (dar žinoma kaip neaktyvūs) (*angl. NLFET neither in the labour force nor in education or training*). Siekiant atkreipti dėmesį į jaunimo nedarbo problemą, nedarbo lygio rodiklis siūlomas kaip labiau prieinamas ir pagal tarptautinius standartus apibrėžtas rodiklis. Pagaliau, norint atkreipti dėmesį į jaunimą, dirbantį nesaugiose darbo sąlygose, (*angl. precarious work*), reikėtų įtraukti ir užimtumo kokybės rodiklį, pavyzdžiui, *neformalus užimtumo lygis*.<sup>10</sup>

Assmann ir Broschinski (2021) apibendrintai išskiria bedarbius (trumpalaikius ir ilgalaikius), nusivylusius (*angl. discouraged*), kuriuos grupuoja į manančius, kad darbo rinkoje nėra jiems tinkamų darbo vietų bei manančius, kad jiems nepavyks įsidarbinti dėl asmeninių trūkumų. Autoriai taip pat išskiria besirūpinančius kitais NEET subgrupę (*angl. care-giving*) kaip auginančius vaikus, prižiūrinčius tėvus ar kitus šeimos narius bei negalią turinčius NEET asmenis.

Jaunų asmenų tapimą NEET grupės atstovais sąlygoja makrolygmens ir mikrolygmens veiksniai. Zygmunt Bauman, apibūdinamas šiuolaikinį pasaulį, panaudojo tokios modernybės sąvoką. Ji, tarsi tekantis vanduo, nurodo dabartinei visuomenei būdingą neapibrėžtumą, nuolatinį kismą, kur žmogaus gyvenimas tampa mobilus, neprisirišęs ir neribojamas įsipareigojimų. Šiandieniniame kontekste, pasaulinės pandemijos akivaizdoje, neapibrėžtumas visuomenėje dar labiau išryškėjo, palietęs ne tik ekonomiką, švietimo sistemą, bet ir kasdieninę veiklą. Darbo pasirinkimo, šeimos kūrimo pasirinkimo sąvokos tampa neapibrėžtos. Bauman (2000, p. 8) kaip vieną iš tokios modernybės požymių įvardija augantį žmogaus nesaugumo jausmą. Jauni žmonės, neturintys pakankamai kompetencijų, patirties, žinių ir gebėjimų įsitraukti į darbo rinką Lietuvoje arba neturintys pakankamai resursų ir motyvacijos įsitraukti į švietimo sistemą, galimai renkasi emigracijos kelią arba socialinių išmokų gavimą. Dažniausiai socialinės atskirties rizikos grupėje esantis NEET jaunimas susiduria su antrinės socializacijos stoka, dėl kurios trūkumo prarandama galimybė išmokti bendravimo, naujų įgūdžių, savęs pažinimo ir savirealizacijos galimybių. NEET jaunimas, kuris yra iškritęs iš švietimo sistemos ir darbo rinkos, netenka dalies galimų socialinių tinklų ir, atsižvelgiant į tai, yra iš dalies atskirtas bei praradęs galimybę kurti naudingus ryšius, keistis reikalinga informacija, gauti emocinę pagalbą. Tai gali atsilipti NEET jaunimo motyvacijai ir savivertės jausmo mažėjimui, bendrai gyvenimo kokybei ar sveikatai.

## 2. Socialinė ir užimtumo politika NEET jaunimo grupės atžvilgiu

Sėkmingas jaunimo perėjimas iš švietimo į darbo rinką yra strateginis socialinės politikos prioritetas, įtvirtintas daugelyje strateginių dokumentų. Nacionalinė jaunimo politikos plėtros 2011–2019 metų programa apibrėžė pagrindinius jaunimo užimtumo politikos bruožus. Pagrindinis jos tikslas – gerinant socialinės apsaugos, švietimo ir sveikatos sistemas, sudaryti galimybes jaunimui tapti aktyviais ir motyvuotais piliečiais šiuolaikinėje visuomenėje. Nacionaliniame jaunimo politikos veiksmų plane 2022 metais nustatyti 2022 metų nacionalinės jaunimo politikos įgyvendinimo jaunimo politikos srityje tikslai, uždaviniai, priemonės, kokybiniai ir kiekybiniai vertinimo kriterijai, įskaitant kovos su COVID-19 pandemija priemones. 2022 metų Nacionalinio jaunimo politikos veiksmų plano tikslas – stiprinti nacionalinės jaunimo politikos įgyvendinimą, siekiant užtikrinti tarpžinybinį viešojo, privataus ir nevyriausybinio sektorių bendradarbiavimą bei sukurti infrastruktūrą, reikalingą nuosekliai, faktais ir žiniomis grįstai jaunimo politikai įgyvendinti.

<sup>10</sup> World Bank, International Labour Organization, ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/data/>.



Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 m. strategijoje atkreipiamas dėmesys į būtinybę stiprinti sklandų perėjimą iš švietimo į darbo rinką, vykdant aktyvią jaunimo darbo rinkos politiką, siekiant sumažinti aukštą jaunimo emigraciją, suteikti galimybes jaunimui integruotis į visuomenę, pavyzdžiui, užtikrinti jaunų žmonių dalyvavimą darbo rinkoje ir finansinį saugumą bei mokymosi visą gyvenimą galimybes.

Pajamų nelygybės mažinimo 2021–2030 metų programoje (LRV, 2021) teigiama, kad jaunų žmonių potencialas dalyvauti darbo rinkoje turi būti išnaudotas efektyviau, ir numatyta nemažai priemonių, skirtų darbo ieškančių asmenų įsidarbinimo galimybėms didinti ir užimtumo rėmimo sistemos efektyvumui skatinti.

***Jaunimo garantijų iniciatyva.*** Remiantis Europos Komisijos rekomendacijomis, Lietuvoje, kaip ir kitose ES valstybėse, nuo 2013 m. yra įgyvendinami Jaunimo užimtumo skatinimo programos Jaunimo garantijų iniciatyvos projektai. Pagrindinis šių projektų tikslas – įtraukti NEET jaunimą į darbo rinką. Jaunimo garantijų iniciatyva remia NEET jaunos asmenis ir finansuoja tokias paslaugas kaip pameistrystė, stažuotės, darbo vietos, tolesnis išsilavinimas, kuris suteikia kvalifikaciją. Dėl COVID-19 pandemijos išaugus jaunimo nedarbui, Europos Komisija pratęsė jaunimo garantijų iniciatyvų įgyvendinimą iki 2023 metų. Pagal jaunimo garantijų iniciatyvą ES valstybės narės turi imtis priemonių, užtikrinančių, kad jaunuoliai iki 29-eriųjų metų gautų kokybišką darbo vietą, tęstinio mokymosi, pameistrystės ar stažuotės pasiūlymą per 4 mėnesius nuo mokyklos baigimo arba tapimo bedarbiu. Lietuva 2021 m. pasitvirtino naują jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo veiksmų planą (SADM, 2021), kuriame įvardijami šie tikslai: neaktyvių jaunuolių identifikavimas, neveiklumo prevencija, pirminės intervencijos įgyvendinimas ankstyvosios intervencijos ir aktyvinimo priemonėmis bei didesnė jaunimo integracija. Jaunimo garantijų iniciatyva yra siekiama išspręsti dvi pagrindines problemas, turinčias įtakos NEET įtraukimui į darbo rinką: perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką ir paramą įsidarbinimui.

Šiuo metu Lietuvoje yra įgyvendinami trys „Jaunimo garantijų iniciatyvos“ projektai, kuriais siekiama didinti NEET jaunimo kompetencijas, padėti rasti darbo vietą. Pirminės intervencijos projektai yra skirti jaunų asmenų motyvacijai didinti ir aktyvumui skatinti, o antrinės – integracijai į darbo rinką ir darbo vietos paieškai.

**„Jaunimo socialinių kompetencijų didinimas“** – projektas skirtas 16–29 metų amžiaus NEET jaunimui, registruotam Užimtumo tarnyboje, jauniems asmenims, kuriems suformuojami paslaugų paketai. Pastaraisiais siekiama įtraukti jaunimą į aktyvų visuomeninį gyvenimą ir sumažinti jaunimo nedarbo lygį.

**„Jaunimo užimtumo skatinimas“** – projekto metu jauni asmenys kviečiami dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse: profesinio mokymo, pameistrystės, stažuotės, kompetencijų pripažinimo neformalioju būdu, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, įdarbinimo subsidijuojant priemonėse. Projektai prisideda prie darbo pasiūlos paklausos suderinamumo, skatina Užimtumo tarnyboje registruotų 16–29 metų nedirbančių, nesimokančių ir mokymuose nedalyvaujančių asmenų spartesnę ir tvaresnę integraciją į darbo rinką (SADM, 2020).

**„Judam“** – projektas, skirtas mažinti Užimtumo tarnyboje neregistruoto NEET 16–29 metų jaunimo skaičių, įgyvendinant intervencijos ir aktyvumo skatinimo priemones, atsižvelgiant į jauno asmens poreikius ir galimybes. Didelis dėmesys skiriamas jaunuoliams iš sunkumus patiriančių šeimų, turintiems problemų su teisės sauga, grįžusiems iš įkalinimo įstaigų, patiriantiems pajamų ar kitus nepriteklus, turintiems priklausomybių, gyvenantiems ar jau išėjusiems iš globos įstaigų (SADM, 2020).

Jaunimo garantijų iniciatyvų projektus įgyvendina Užimtumo tarnyba, EURES biurais, jaunimo darbo centrai, Jaunimo reikalų agentūra, savivaldybės, savivaldybėse veikiantys atvirieji jaunimo centrai ir atvirosios jaunimo erdvės bei jaunimo ir su jaunimu dirbančių organizacijų tinklas. Prie įgyvendinimo prisideda Švietimo, mokslo ir sporto ministerija su jai pavaldžiomis institucijomis.

### 3. NEET jaunimo situacijos analizė Lietuvoje

Jaunimo perėjimus ir padėtį darbo rinkoje ypač veikia socialinės ir ekonominės krizės, pavyzdžiui COVID-19 pandemijos sukelta krizė (ILO, 2022; Eurofound, 2021; EBPO, 2021) ir kt. COVID-19 pandemija turėjo neigiamos įtakos ne tik jaunimo užimtumo lygiui, bet ir darbo sąlygoms, paveikė jaunų žmonių darbo paieškas ir galimybes įsidarbinti, todėl jie tapo dar labiau pažeidžiama grupe darbo rinkoje (ILO, 2022; Eurofound, 2021; EBPO, 2021 ir kt.). COVID-19 pandemija ženkliai paveikė Lietuvos darbo rinką ir jaunimo užimtumą. Jaunimo užimtumas Lietuvoje sumažėjo labiau nei vidutiniškai ES. Po 2020 m. kovą šalyje prasidėjusio karantino išaugo visų amžiaus grupių darbuotojų nedarbas, tačiau bene labiausiai 18–35 metų amžiaus jaunimo grupėje. Pavyzdžiui, Lietuvos statistikos duomenimis, jaunimo nedarbas išaugo nuo 6,3 proc. 2019 m. gruodį iki 18,3 proc. 2021 m. sausį. Iš neseniai atlikto tyrimo (Brazienė ir kt., 2021) matyti, kad COVID-19 pandemija turėjo didelės įtakos jaunimo užimtumui ir apskritai pablogino padėtį darbo rinkoje. Tyrimas atskleidžia, kad nuo COVID-19 pandemijos labiau nukentėjo jaunos, mažiau išsilavinusios moterys ir kaimo vietovėse gyvenantys jauni asmenys (Brazienė ir kt., 2021). Jaunimo pažeidžiamumas darbo rinkoje COVID-19 pandemijos metu yra susijęs su tuo, kad jaunų žmonių užimtumo saugumas yra žemesnis ir jiems gresia didesnė rizika netekti darbo nei vyresniems asmenims.

Per pirmąjį karantino laikotarpį, 2020 m. kovo–gegužės mėnesiais, į Užimtumo tarnybą (toliau – UŽT) užsiregistravo 22,5 tūkst. žmonių. Lyginant su 2019 m., užsiregistravusiųjų skaičius išaugo 33,9 proc. Remiantis Užimtumo tarnybos administraciniais duomenimis, 2020 m. birželio mėnesį 15–29 metų jaunimo, užsiregistravusio UŽT, buvo 39,3 tūkst., o 2021 m. 59,3 tūkst. visų užsiregistravusiųjų UŽT buvo 15–29 metų amžiaus jaunimas (UŽT, 2022).

Bendras užimtumo lygis 20–24 metų amžiaus grupėje 2021 m. buvo 49,5 proc., vyrų – 52,0 proc. ir moterų – 46,7 proc. 25–29 metų amžiaus grupėje užimtumo lygis buvo 80,0 proc., vyrų – 80,9 proc. ir moterų – 78,8 proc. (Eurostat LFS 2022). 2021 m. duomenimis, nedarbo lygis 15–29 metų amžiaus jaunimo grupėje buvo 17,3 proc.

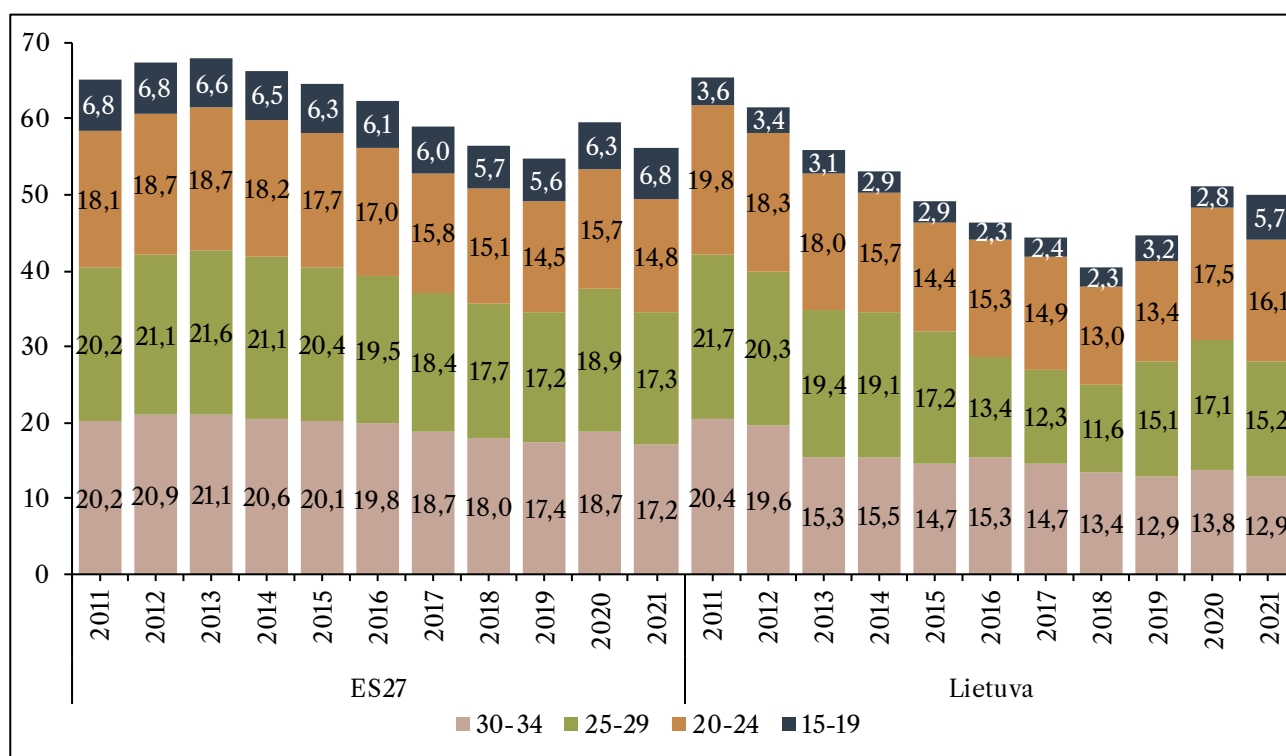
### 4. Antrinių duomenų analizės metodologija

Atliktame tyrime remiamasi antrine Eurostato ES darbo jėgos tyrimo (EU-LFS) duomenų analize. Atrinkti rodikliai buvo ekstrahuoti iš skirtingų duomenų bazių pagal du kriterijus:

- 1) **Laiko intervalas:** pasirinktas 2011–2021 m., laiko intervalas, jog būtų galima užfiksuoti pagrindinius pokyčius ir tęstinumą jaunų žmonių švietimo, mokymo ir užimtumo trajektorijose bei užfiksuoti ekonomikos ir pandeminės COVID-19 krizės poveikį, prasidėjusį 2020 metais.
- 2) **Analizei pasirinktos amžiaus grupės:** 15–19; 20–24; 25–29; 30–34 metų amžiaus jaunimas.
- 3) **Analizei pasirinkti kintamieji:** amžius, lytis ir gyvenamoji vieta.

## 5. Antrinių duomenų analizė – NEET situacija Lietuvoje ir ES

Antrinių Eurostato duomenų analizė atskleidė, jog lyginant su 2011 ir 2021 metų duomenimis, NEET jaunimo dalis 15–19 metų amžiaus grupėje Lietuvoje didėja atitinkamai nuo 3,6 proc. iki 5,7 proc., tuo tarpu ES šis skaičius išlieka toks pat ir 2011 ir 2021 (6,8 proc.). NEET dalis visose amžiaus grupėse Lietuvoje ir ES nuo 2011 m. iki 2018 m. šiek tiek mažėjo, tačiau nuo 2018 m. iki 2020 m. dėl COVID-19 pandemijos poveikio vėl augo. Remiantis 2011 m. duomenimis, Lietuvoje didžiausias NEET jaunuolių skaičius buvo 25 – 29 metų amžiaus grupėje, lyginant su ES vidurkiu, didžiausias NEET jaunuolių skaičius buvo 30–34 metų amžiaus grupėje, tačiau 2021 m. šiose amžiaus grupėse NEET jaunuolių dalis buvo šiek tiek mažesnė ir Lietuvoje, ir vidutiniškai ES. Vertinant pagal amžių, 2021 m. didžiausią NEET dalį (16,1 proc.) Lietuvoje sudaro 20–24 metų jaunimas, ES ši amžiaus grupė 2021 siekia 15,7 proc., o didžiausią NEET jaunuolių dalį ES sudaro 25 – 29 metų jaunimas – 17,3 proc. (1 pav.).

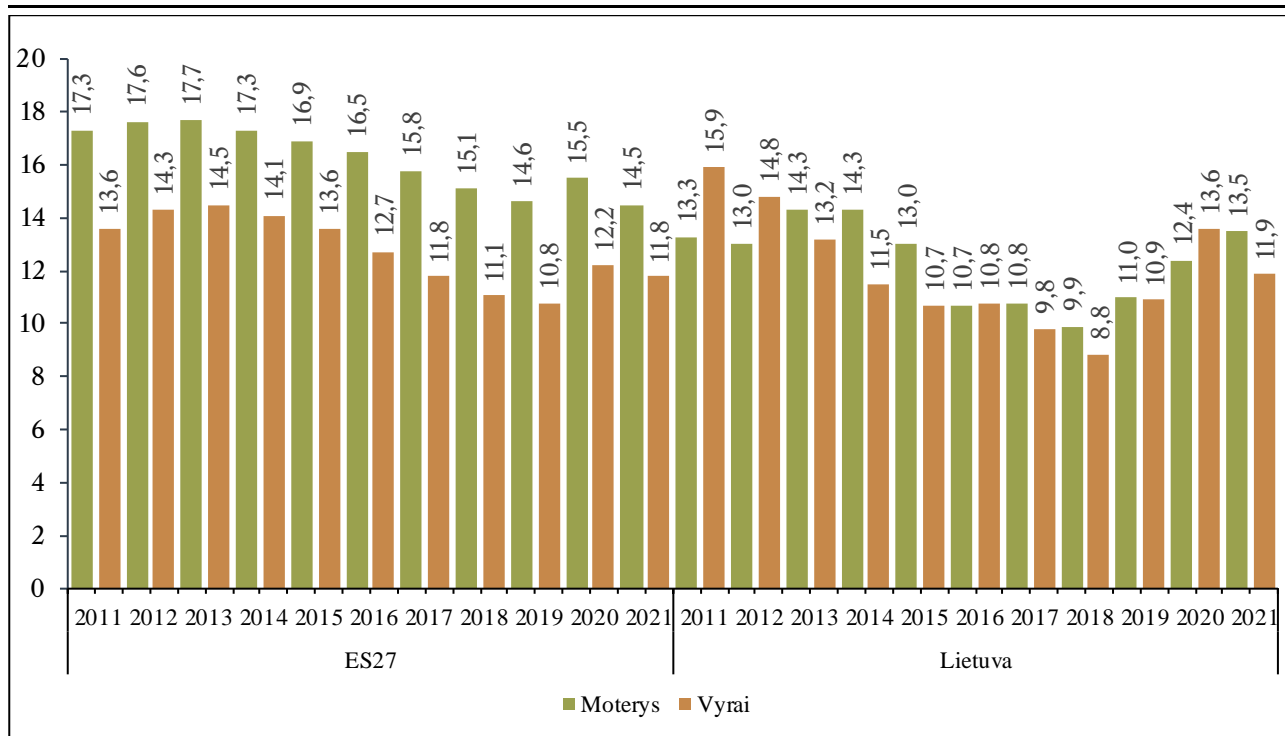


Šaltinis: Young people neither in employment nor in education and training by age (NEET rates) [edat\_lfse\_29], duomenys atsisųsti 2022-05-09.

1 pav. NEET situacija Lietuvoje ir ES-27 pagal amžiaus grupes (proc.)

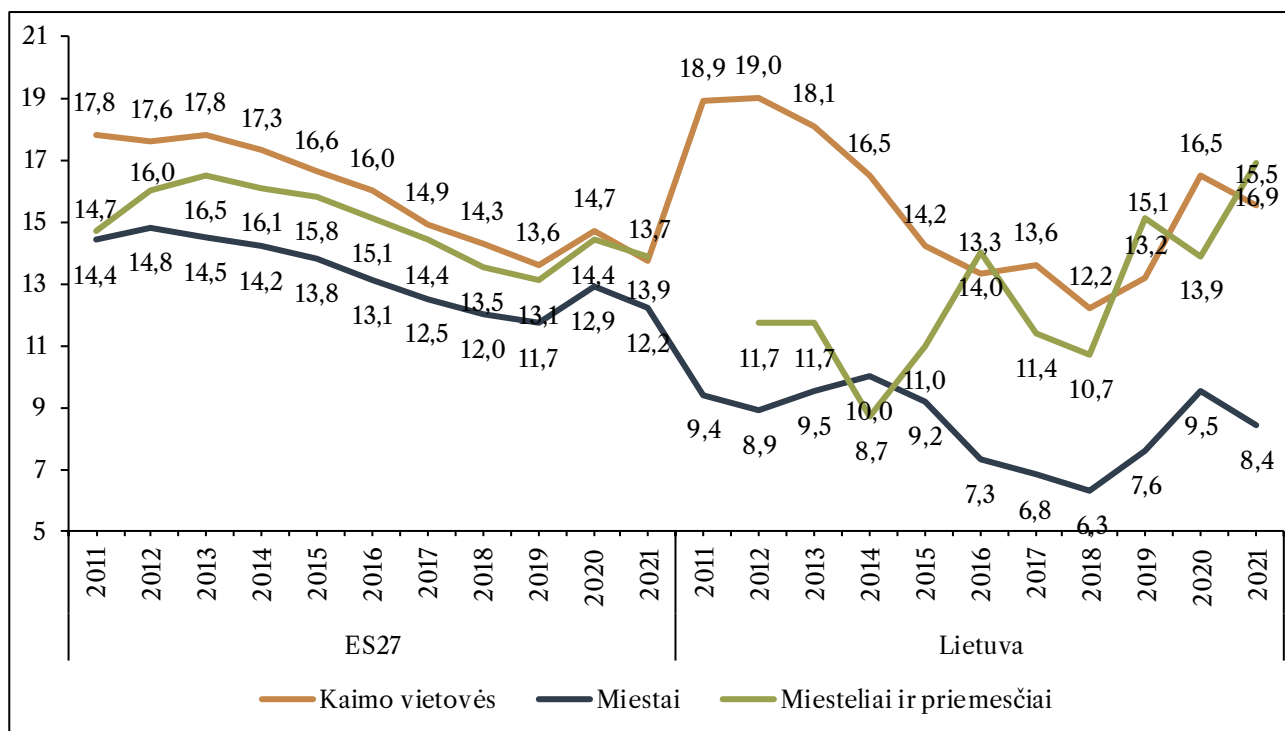
Atlikta analizė atskleidžia tai, kad moterų dalis tarp NEET tiek Lietuvoje, tiek lyginant su ES-27 vidurkiu yra didesnė negu vyrų (2 pav.). Iš pateiktų duomenų matome, jog jaunų moterų, patenkančių į NEET statusą, dalis nuo 2018 m. Lietuvoje didėja.

Duomenų analizė atskleidė tai, kad daugelyje šalių didesnę dalį NEET jaunimo sudaro gyvenantys mažiau urbanizuotose vietovėse. 15–29 metų amžiaus grupėje NEET jaunimas pagal urbanizacijos lygį 2011–2021 m. Lietuvoje ir visoje ES skiriasi nežymiai. Didžiausia NEET jaunimo dalis yra nutolusiose kaimo vietovėse. COVID-19 pandemijos laikotarpiu NEET jaunimo dalis labiau išaugo kaimo nei miesto vietovėse. Ši tendencija pastebima tiek Lietuvoje, tiek ir kitose ES šalyse. Lyginant NEET jaunimo dalį miestuose, miesteliuose, priemiesčiuose ir kaimo vietovėse, didžiausia NEET jaunimo dalis išlieka kaimo vietovėse tiek Lietuvoje, tiek visoje ES (3 pav.).



Šaltinis: Young people neither in employment nor in education and training by sex (NEET rates) [edat\_lfse\_29], duomenys atsisiųsti 2022-05-08.

2 pav. NEET situacija Lietuvoje ir ES-27 pagal lytį (proc.)



Šaltinis: Young people neither in employment nor in education and training by degree of urbanisation (NEET rates) [edat\_lfse\_29], duomenys atsisiųsti 2022-05-08.

3 pav. NEET situacija Lietuvoje ir ES-27 pagal gyvenamąją vietą (proc.)

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad lyginant su ES šalimis, bendra NEET jaunimo dalis nuo 2011 iki 2018 metų tiek Lietuvoje, tiek visoje ES sumažėjo. Tai leidžia daryti prielaidą, kad vykdomos socialinės politikos priemonės turėjo teigiamą poveikį. Nuo 2020 m. COVID-19 pandemijos pradžios NEET jaunimo dalis vėl labiau išaugo visose amžiaus grupėse.

## Apibendrinimas ir diskusija

Statistinių duomenų analizė atskleidė, kad didžiausią NEET dalį Lietuvoje sudaro 20–24 metų jaunimas, o Europos Sąjungoje – 25–29 metų amžiaus jaunimas. Reikia pažymėti tai, kad COVID-19 pandemijos laikotarpis turėjo neigiamos įtakos ne tik jaunimo užimtumo lygiui, bet ir darbo sąlygoms, pandemija paveikė jaunų žmonių darbo paieškas ir galimybes įsidarbinti. Daugelyje šalių išaugo NEET grupės jaunimo dalis visoje jaunimo populiacijoje. Per laikotarpį nuo 2011 m. iki 2021 m. NEET jaunimo dalis kaimo vietovėse išliko didesnė tiek Lietuvoje, tiek ir lyginant su ES šalių vidurkiu.

Socialinės politikos, įgyvendinamų programų ar projektų poveikis yra labai svarbus skatinant NEET jaunimo įtrauktį į darbo rinką. Atsižvelgiant į tai, kad jaunimo nedarbo problema ir procento augimas NEET gyventojų yra reikšmingi, būtina pagalvoti apie naujų programų kūrimą, kurios apimtų šias gyventojų kategorijas arba pertvarkytų esamas programas, siekiant suaktyvinti NEET gyventojus ir įtraukti juos į mokymo ir užimtumo programas. Itin aktualios yra socialinės politikos priemonės ir programos, kuriomis siekiama pagerinti jaunimo padėtį darbo rinkoje, suteikti galimybę įgyti reikiamų žinių, kompetencijų, įgūdžių, taip pat ugdat ir tobulinant praktines žinias ir įgūdžius, kurie yra reikalingi darbo rinkai.

## Literatūra

- Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leončikas, T., Mascherini, M., Riso, S. and Sándor, E. (2020). „Living, working and COVID-19“, Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.
- Aidukaitė, J., Bagdanova, N. ir Guogis, A. (2012). „Gerovės valstybės kūrimas Lietuvoje: mitas ar realybė?“ Lietuvos socialinių tyrimų centras. [https://lsc.lt/download/Geroves\\_valstybes\\_kurimas\\_visas.pdf](https://lsc.lt/download/Geroves_valstybes_kurimas_visas.pdf).
- Assmann, M. L. ir Broschinski, S. (2021). „Mapping Young NEETs Across Europe: Exploring the Institutional Configurations Promoting Youth Disengagement from Education and Employment“. <https://link.springer.com/article/10.1007/s43151-021-00040-w#Tab1>.
- Baranowska-Rataj, A., Bertolini, S. ir Goglio, V. (eds.) (2017). „Country level analyses of mechanisms and interrelationships between labour market insecurity and autonomy“. *EXCEPT Working Papers*, WP No 11. Tallinn University.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. London: Polity Press, 1–15.
- Braziene, R. (2020). „Youth Transition from Education to the Labour Market in Lithuania: The Role of the Youth and Parental Education“. *The Annals of the American Academy of Social and Political Science*, Vol. 688, Issue 1: 155–170. <http://journals.sagepub.com/home/ann>.
- Braziene, R. ir Mikutavičienė, I. (2013). „Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: švietimo, darbo ir užimtumo politikos aspektas“. *Viešoji politika ir administravimas*, KTU: 108–119.
- Braziene, R., Gruževskis, B. ir Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2022). „The Transition from Education to the Labour Market During the COVID-19 Pandemic: The Attitudes and Experiences of Unemployed Youth in Lithuania“. *Tiltai* 87, no. 2: 1–13. DOI: 10.15181/tbb.v87i2.2314.
- Eurofound (2012). NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, costs and policy Responses in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2010), Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Manoudi, A., Rasell, J., Scott, D., Youth employment measures, 2010, Manoudi, A. (editor), Rasell, J. (editor), Scott, D. (editor), Publications Office, 2011, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/21405>.
- European Commission (2022). „Youth Employment Initiative (YEI)“. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=-1176&langId=en>.

- Eurostat (2020). „Statistics on young people neither in employment, education and training“. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat\\_lfse\\_20](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_20).
- Eurostat LFS (2022) „EU labour market – quarterly statistics“ [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/-/index.php?title=EU\\_labour\\_market\\_-\\_quarterly\\_statistics#Employment\\_rate\\_and\\_labour\\_market\\_slack\\_stable\\_in\\_the\\_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/-/index.php?title=EU_labour_market_-_quarterly_statistics#Employment_rate_and_labour_market_slack_stable_in_the_EU).
- Furlong, A. 2006. “Not a very NEET solution: representing problematic labour market transitions among early school-leavers”, in *Work, Employment and Society*, Vol. 20, No. 3, September.
- Gebel, M. (2020). „Young women’s transition from education to work in the Caucasus and Central Asia“. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 688(1): 137–154.
- Gruževskis, B. (2017). „Perskirstymas ar socialinės politikos tobulinimas?“ Pranešimas Tarptautinėje ekonomikos konferencijoje „Pajamų nelygybė Lietuvoje“. Vilnius: Lietuvos bankas. <https://www.lb.lt/uploads/documents/-/files/Gruzevskis.pdf>.
- ILO (2015). What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted? [https://www.ilo.org/-/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_343153.pdf](https://www.ilo.org/-/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_343153.pdf).
- ILO (2022). *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people*. Geneva: ILO, 2022. [https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_853321.pdf](https://www.ilo.org/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf).
- LRS (2018). „Demografijos, migracijos ir integracijos politikos 2018–2030 m. strategija“ (2018 m. rugsėjo 20 d., Nr. XIII-1484). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fbb35e02c21811e883c7a8f929bfc500>.
- LRV (2010). „Nacionalinė jaunimo politikos plėtros 2011–2019 metų programa“ (2010 m. gruodžio 1 d., Nr. 1715). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.387971/asr>.
- LRV (2013). „Lietuvos užimtumo didinimo strategija 2014–2020“ (2013 m. rugsėjo 25 d., Nr. 878). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.456810>.
- LRV (2021). 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Pajamų nelygybės mažinimo plėtros programa (2021 m. lapkričio 10 d., Nr. 932). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/34100fd1d44211eb9787d6479a2b2829?jfwid=-zr230519k>.
- LSD (2022). „Lietuvos jaunimas“. <https://osp.stat.gov.lt/lietuvos-jaunimas>.
- Mascherini, M. and Sando, E. (2020). „Is history repeating itself? The impact of the COVID-19 crisis on youth“. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/is-history-repeating-itself-the-impact-of-the-covid-19-crisis-on-youth>.
- Moreno-Colom, S., Trinidad, A., Alcaraz, N. and Borràs Català, V. (2020). „Neither studying nor working: free time as a solution?“ *Journal of Youth Studies*, 24(7): 977–993. DOI: 10.1080/13676261.2020.1784857.
- Neagu, G., Berigel, M. and Lendzhova, V. (2021). „How Digital Inclusion Increase Opportunities for Young People: Case of NEETs from Bulgaria, Romania and Turkey“. *Sustainability* 13: 78–94. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/14/7894>.
- OECD (2010). „Off to a good start? Jobs for youth“. <https://www.oecd.org/els/offtoagoodstartjobsforyouth.htm>.
- SADM (2020). „Jaunimo garantijų projektai“. <http://www.jaunimogarantijos.lt/lt/jaunimo-garantiju-projektai/53>.
- SADM (2021). „Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo veiksmų planas 2021“ (2021 m. vasario 4 d., Nr. A1-108). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7a882e72672811eb9954cfa9b9131808>.
- SADM (2022). „Nacionalinis jaunimo politikos veiksmų planas“ (2022 m. sausio 27 d., Nr. A1-65). <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/62836fd17fb211ecb2fe9975f8a9e52e?jfwid=kjtir9fu5>.
- Simões, F., Neagu, G., Soler-Porta, M., Ferreira, T., Lendzhova, V. and Minns, A. (2020). „National reports 2009–2019 Rural NEETs across Europe, 14 countries reports“. COST Action CA 18213: Rural NEET Youth Network: Modeling the risks underlying rural NEETs social exclusion. <https://rnyobservatory.eu/web/National-Reports/-/14-NATIONAL-REPORTS-09-19.pdf>.
- Užimtumo tarnyba (2022) „Jaunimo situacija darbo rinkoje“. <https://uzt.lt/darbo-rinka/situacija-darbo-rinkoje-naujausia-apzvalga/87>.

## YOUTH NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION OR TRAINING IN LITHUANIA: SITUATION ANALYSIS AND SOCIAL POLICY RESPONSE

Sonata VYŠNIAUSKIENĖ

Department of Demographic and Family Research  
at the LCSS Institute of Sociology  
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania  
[sonata.vysniauskiene@lstc.lt](mailto:sonata.vysniauskiene@lstc.lt)

Justina KRAULEDAITĖ

Department of Labour Market Research  
at the LCSS Institute of Sociology  
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania  
[justina.krauledaite@lstc.lt](mailto:justina.krauledaite@lstc.lt)

### Summary

This article analyses the situation of youth not working, not learning and not participating in training (NEET) in Lithuania and the social policy response. The article presents the concept of the term NEET, reasons of becoming NEET, analyses the social policy towards the NEET youth group, the measures and projects of the Youth Guarantee Initiative. Secondary data on the NEET situation in Lithuania are analysed based on Eurostat labor market survey data (Eurostat LFS). Young people in the age group of 25 to 29 make up the largest proportion of NEETs in ES, as in Lithuania the largest NEET age group is 20 – 24. The proportion of NEET youth in rural areas remains relatively similar in both Lithuania and EU countries. It should be noted that Lithuania's youth policy should pay more attention to NEET youth, and promote youth employment more effectively both in cities and in rural areas.

**Keywords:** Youth not in employment, education or training (NEET), Youth Guarantee Initiative, labor market.

# ILGĄ LAIKĄ NEDIRBANČIŲ IR SOCIALINĘ PARAMĄ GAUNANČIŲ ASMENŲ IŠŠŪKIAI INTEGRUOJANTIS Į DARBO RINKĄ: EKSPERTŲ POŽIŪRIS IR BIOGRAFINIŲ INTERVIU NARATYVAI

Tautvydas VENCIOUS  
LSMC Sociologijos instituto  
Socialinės politikos tyrimų skyrius  
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius  
[tautvydas.vencius@lsmc.lt](mailto:tautvydas.vencius@lsmc.lt)

**Santrauka.** Ilgalaikis nedarbas siejamas su dideliais reintegracijos į darbo rinką sunkumais, kurie ilgalaikėje perspektyvoje gali lemti socialinę atskirtį. Tyrimai rodo, kad būtent ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų grupė susiduria su motyvacijos bei aktyvumo, ieškant darbo, stoka ir patiria kitus sunkumus integruojantis į darbo rinką. Teigiama, kad apie trečdalis skirtingų socialinių grupių asmenų, registruotų Užimtumo tarnyboje, įsidarbintų tik taikant suderintas kompleksines paslaugas ir aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Įvertinus tai, kad ankstesniuose tyrimuose mažai akcentuotos darbo rinkos transformacijos, reikalaujančios kitų įgūdžių ir kompetencijų, kurias itin sunku įgyti pažeidžiamoms visuomenės grupėms, svarbu ilgalaikio nedarbo procesus vertinti ne tik statistiniame kontekste. Todėl šiame straipsnyje, pasitelkus kiekybinius antrinius duomenis bei kokybinių interviu su ekspertais ir ilgą laiką nedirbančiais ir socialinę paramą gaunančiais asmenimis duomenis, vertinamas šios problemos kompleksiskumas ir sąsajos su darbo rinkos transformacijomis. Rezultatai rodo, kad ilgą laiką nedirbantys socialinės paramos gavėjai menkai įtraukiami į aktyvios darbo rinkos politikos priemones, stagnuoja kompleksinių paslaugų teikimas. Ekspertų teigimu, šie asmenys dažniausiai susiduria su sunkumais integruojantis darbo rinkoje dėl anksčiau įgytos, tačiau šiais laikais nereikalingos kvalifikacijos (profesijos), o patys informantai pabrėžia, kad vykstantys struktūriniai pokyčiai, ekonominiai svyravimai ar socialinės paramos sistemos reikalavimai apriboja galimybes ne tik įsidarbinti, tačiau ir dalyvauti visaverčiame socialiniame gyvenime.

**Raktažodžiai:** ilgalaikis nedarbas, socialinė parama, darbo rinkos transformacijos.

## Įvadas

„Nepaisant mažo šalies dydžio, regioniniai pajamų, našumo ir nedarbo skirtumai yra ne tik vieni didžiausių tarp Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) šalių, tačiau ir toliau didėja. Ekonominis augimas vyksta keliuose didžiuosiuose miestuose ir kurortuose prie Baltijos jūros, o daugelis kaimo ir periferinių vietovių stagnuoja ir emigracija dažnai yra vienintelis būdas išvengti skurdo“ (EBPO, 2020). Štai tokiu apibūdinimu apie Lietuvos socialinę ir ekonominę situaciją EBPO pradėjo



2020 m. ekonominę apžvalgą, skirtą mūsų šaliai. Šis lakoniškas apibendrinimas atspindi problemas, su kuriomis susiduriame.

Vis dėlto šiuos teiginius būtų galima konkretizuoti akcentuojant pažeidžiamų visuomenės grupių padėtį, kuri neretai susijusi su nedarbo iššūkiais. Ypač didelį nerimą kelia ilgalaikis nedarbas, kuris siejamas su dideliais reintegracijos į darbo rinką sunkumais, o tai ilgalaikėje perspektyvoje sąlygoja socialinę atskirtį (OECD, 2015). 2021 m. ilgalaikių bedarbių, t. y. asmenų, ieškančių darbo vienus metus ar ilgiau, buvo 36,7 proc. visų registruotų bedarbių. Verta paminėti, kad, remiantis EBPO (2022), ilgalaikis nedarbas sukelia didelį psichinį ir materialinį stresą nukentėjusiems asmenims ir jų šeimoms. Tai taip pat kelia ypatingą susirūpinimą politikos formuotojams, nes aukštas ilgalaikio nedarbo lygis rodo, kad darbo rinkos veikia neefektyviai. Negana to, „augant nedarbui ir didėjant neveiklumui, gali būti prarandami įgūdžiai, o tai gali daryti žalingą poveikį atitinkamiems asmenims ir visai ekonomikai. Jei nebus imtasi įgūdžių tobulinimo ir perkvalifikavimo priemonių, nedarbo rizika taps nuolatinė“ (EK, 2021, p. 2). Nepaisant to, Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane Lietuvai iškeltas tikslas, kad iki 2030 m. darbą turėtų turėti ne mažiau kaip 78 proc. 20–64 metų amžiaus gyventojų (EK, 2019).

Visgi yra žinoma, kad dalis nedirbančių asmenų stokoja motyvacijos ir aktyvumo, ieškodami darbo ar naujų karjeros galimybių, dalis prioritetą teikia laikinai nedirbti dėl asmeninių ar kitokių įsipareigojimų. Įsidarbinimą riboja susisiekimo sunkumai, sveikatos problemos, socialinių įgūdžių ir motyvacijos stoka, priklausomybės, nelegalus darbas, artimųjų slauga, vaikų priežiūra. Užimtumo tarnybos duomenimis (Užimtumo tarnyba, 2022), apie 32 proc. skirtingų socialinių grupių asmenų, registruotų Užimtumo tarnyboje, įsidarbintų tik taikant suderintas kompleksines paslaugas ir aktyvios darbo rinkos politikos priemones. Krutulienė ir kt. (2017) pažymi, kad kai kurios socialinės grupės, įskaitant ilgalaikius bedarbius, socialinės paramos gavėjus, patiria sunkumų integruodamiesi į darbo rinką. Pocius ir Miežienė (2018) vertino ilgalaikio nedarbo tendencijas šalyje ir bedarbių skaičiaus raidą pagal nedarbo trukmę, taip pat ilgalaikio nedarbo regioninius skirtumus Lietuvoje. Nustatyta, kad su ilgalaikio nedarbo rizika labiau susiduria kaimo gyventojai, o ekonominės recesijos turi reikšmingos įtakos nedarbo ilgalaikiškumui.

Vis dėlto anksčiau atlikti tyrimai ir analizės skyrė mažai dėmesio ilgalaikio nedarbo ir socialinio mobilumo sąsajoms, ekspertų įžvalgoms bei pačių ilgalaikių bedarbių gyvenimo istorijoms, kuriose atsiskleidžia tikrosios prie tokio gyvenimo privedusios priežastys. Kaip teigia Z. Bauman (1989), modernioje visuomenėje dėl biurokratinio valdymo įsigalėjęs funkcinis ir hierarchinis darbo pasidalijimas privedė prie biurokratinės dehumanizacijos, kuri viską pavertė kiekybiniais rodikliais, sumenkindama ir eliminuodama atskiros žmogaus išskirtinumą. Būtent todėl svarbu ilgalaikio nedarbo procesus vertinti ne tik statistiniame kontekste. Be to, ankstesniuose tyrimuose mažai akcentuotos darbo rinkos transformacijos, kai reikalingi kiti įgūdžiai ir kompetencijos, kurias itin sunku įgyti pažeidžiamoms visuomenės grupėms.

Todėl šiuo straipsniu siekiama atskleisti darbo rinkos transformacijų keliamus iššūkius ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų profesiniam socialiniam mobilumui, remiantis surinktais duomenimis, pasinaudojus kiekybiniais ir kokybiniais metodais.

## **1. Ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų socialinio mobilumo trukdžiai darbo rinkos transformacijos kontekste**

Šiame skyriuje aptarsime socialinio mobilumo ir modernizacijos sąryšį bei tai, kaip šie procesai daro įtaką ilgą laiką nedirbantiems asmenims. Svarbu paminėti, kad socialinis mobilumas suprantamas kaip reiškinys, kai sutelkiamas dėmesys į asmens gyvenimo eigą, žvelgiama į individo gyvenimo aplinkybių

pasikeitimus per tam tikrą laiką, dažniausiai lyginant pirmąjį ir dabartinį darbą. Taip pat kartais koncentruojamasi į asmens pajamų mobilumo perspektyvą, tačiau daugiausia tyrimuose nagrinėjamos individo karjeros trajektorijos, t. y. profesinis socialinis mobilumas (Torche, 2011; Miles, 1993; cit. Pg. Eurofound, 2017). Darbo rinkos transformacija suprantama kaip darbui reikalingų įgūdžių pasikeitimas, kitos kvalifikacijos reikalaujantys darbai, darbo funkcijų automatizavimas ar kiti svarbūs struktūriniai pasikeitimai, kurie gali apsunkinti kai kurių visuomenės grupių prisitaikymą darbo rinkoje (EBPO, 2017).

### **1.1. Modernizacijos įtaka bedarbių socialiniam mobilumui**

Kalbant apie modernizacijos įtaką socialiniam mobilumui, literatūroje akcentuojamos dvi pagrindinės prielaidos, kaip laikui bėgant gali skirtis socialinio mobilumo modeliai. Pirmoji prielaida yra „liberali industrializmo teorija“ – tai modernizacijos hipotezė, susijusi su Parsonso (1960) darbais. Joje teigiama, kad absoliutus mobilumas, kuris rodo bendrą skaičių žmonių, kurie perėjo į kitą socialinės struktūros lygį (Eurofound, 2017), didėja dėl ekonominės pažangos. Nuolatinė ekonominė pažanga iššaukia didėjančią ekonominę konkurenciją, kuri reiškia, kad darbdaviai greičiausiai įdarbins žmones atsižvelgdami į įgytus įgūdžius ir kvalifikaciją, o ne į socialinę aplinką. Būtent absoliutus mobilumas yra visuomenės pokyčių požymis, visuomenės modernizacijos (industrializacijos) arba jos postmodernizacijos (perėjimo iš pramonės į paslaugų ekonomiką) pasekmė. Tradiciškai visuomenė patiria žemės ūkio sektoriaus nuosmukį, kad būtų galima sukurti daugiau darbo vietų pramonėje, o tai įprastai ir vadinama modernizavimu arba industrializacija. Tam tikru metu darbo vietų pramonėje mažėja, o sunkiosios pramonės darbuotojų vaikai pereina į darbą paslaugų sektoriuje (Erikson, Goldthorpe, 1992). Kuo daugiau visuomenė modernizuojasi, tuo daugiau ji kuria aukštesnės kvalifikacijos darbo vietas ir naikina darbo vietas menko produktyvumo srityse. Taigi socialinis mobilumas yra susijęs su modernizavimu ir struktūriniais pokyčiais.

Kita vertus, tenka pripažinti, kad pastaraisiais dešimtmečiais visuomenėje įvyko reikšmingų pasikeitimų, susijusių su darbo rinka bei šeimos modeliais, ypač padaugėjo šeimų, kuriose abu tėvai dirba, dažnai visą darbo dieną. Teigiama, jog tai itin prisideda prie streso, kuris kyla bandant suderinti šeimą, asmeninį gyvenimą bei darbą, stengiantis kilti karjeros laiptais ir tarp socialinių sluoksnių. Ši situacija formuojasi todėl, kad darbinė veikla yra bene pagrindinis būdas kilti socialinės bei ekonominės hierarchijos laiptais ir užsitikinti orų gyvenimą, o dėl to kylanti įtampa ir stresas yra vienas ekonominės nelygybės padarinių. (Ahn ir kt., 2015). Didėjant nelygybei, auga skirtumai tarp socialinių sluoksnių ir vis daugiau asmenų skursta bei jaučia nepriteklių, palyginus su kitais visuomenės nariais, todėl, norėdami pagerinti savo gyvenimo sąlygas, daug dirba (Ahn ir kt., 2015).

Apibendrinami galime teigti, kad absoliutus mobilumas socialinėje struktūroje su tėvų ir vaikų socialinėmis klasėmis rodo modernizacijos procesų įtakos pasekmes (pvz., mažiau žemės ūkių, daugiau paslaugų sektoriaus darbų), todėl jis yra laikomas socialinių pokyčių indikatoriumi. Taigi, kuo modernizacija labiau paliečia visuomenę, tuo daugiau sukuriama darbo vietų, kurioms reikalingas išsilavinimas ir įgūdžiai, tuo pat metu mažėja darbų žemo produktyvumo srityse (Eurofound, 2017).

### **1.2. Ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų iššūkiai integruojantis darbo rinkoje**

Nors vis labiau pripažįstama, kad darbo rinkoje reikalingi vis aukštesnės kvalifikacijos specialistai, remiantis Užimtumo tarnybos duomenimis, bene kas trečias tarnyboje registruotas asmuo yra nekvalifikuotas. Be to, apie penktadalis šalies dirbančiųjų dirba žemesnės kvalifikacijos darbą nei įgyta kvalifikacija, o trečdalis dirbančiųjų dirba su savostudijų sritimi nesusijusį darbą (Užimtumo tarnybos duome-

nys, 2022). Viešojoje erdvėje nuolat girdime darbdavių skundus apie tai, kad trūksta reikiamos kvalifikacijos darbuotojų. Visa tai reiškia, kad Lietuvoje išlieka struktūrinis nedarbas, nes darbo ieškančių asmenų kvalifikacija ir turimi įgūdžiai neatitinka darbdavių poreikių, siūlomas darbo užmokestis neskatina grįžti į darbo rinką, dėl įmonių technologinės pažangos ir investicijų į procesų efektyvinimą mažėja darbo jėgos poreikis.

Šios ir anksčiau įvardytos priežastys lemia, kad Lietuvos užimtumo politikoje ieškoma vis naujų būdų, kurie padėtų aktyvuoti ir įgalinti labiausiai pažeidžiamas visuomenės grupes. Štai 2022 m. liepos mėn. įsigaliojo Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo pakeitimai, kuriuose, be kita ko, numatytas naujas Užimtumo tarnyboje registruoto asmens galimas statusas – besirengiantis darbo rinkai asmuo. Užimtumo tarnyba nustatė, kad besirengiančio darbo rinkai asmens statusą turintys asmenys susiduria su šiomis kliūtimis: 52,7 proc. stokoja socialinių įgūdžių ir (ar) motyvacijos dirbti; 28,1 proc. neturi galimybių atvykti iš gyvenamosios vietos į darbo vietą; 17,2 proc. turi prižiūrėti ir (ar) slaugyti šeimos narį ar kartu gyvenantį asmenį; 14,5 proc. apribotas disponavimas pinigineis lėšomis; 11,2 proc. turi priklausomybę nuo alkoholio, narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, azartinių žaidimų.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (toliau – SADM) 45 šalies savivaldybėse įgyvendina Užimtumo skatinimo ir motyvavimo nedirbantiems ir socialinę paramą gaunantiems asmenims modelį. Jame gali dalyvauti ilgą laiką nedirbę, socialinę paramą gaunantys ir kitas socialines rizikas patiriantys asmenys. Tikslas, anot SADM, – suderinti užimtumo skatinimo ir motyvavimo paslaugų bei pinigines socialinės paramos teikimą, teikti individualizuotą pagalbą. Ankstesnis šio modelio vertinimas parodė, kad pagrindinės nedarbo priežastys, su kuriomis susiduria minėti asmenys, yra: susisiekimas, žalingi įpročiai, motyvacijos darbui stoka, kvalifikacijos (reikiamos) neturėjimas, darbo patirties trūkumas, per aukšti darbdavių reikalavimai, nepasitikėjimas savimi, sveikatos problemos, įsiskolinimai, šeiminių aplinkybės (vaikų priežiūra arba artimųjų slauga), nelegalus darbas, grįžimas iš įkalinimo įstaigos, lietuvių kalbos žinių trūkumas. Literatūroje aptinkama tyrimų, kurie patvirtina, kad ilgalaikis nedarbas siejamas ne tik su darbinį įgūdžių praradimu, bet ir socialinių kontaktų praradimais, psichinės ir fizinės sveikatos pablogėjimu, priklausomybių rizika, įsiskolinimais (Lechner ir kt., 2011, ct. pg. Krutu lienė ir kt., 2017). Neverauskienė, Pocius ir Krutulienė (2021) nagrinėjo pažeidžiamų gyventojų grupių nedarbo situaciją Baltijos šalyse ir teigia, kad „pažeidžiamos gyventojų grupės yra itin jautrios staigesniems situacijos darbo rinkoje pokyčiams, ypač sumažėjus darbo vietų skaičiui tam tikruose ūkio sektoriuose“ (p. 9).

Ilgalaikio nedarbo kontekste didelę reikšmę įgauna socialinis kapitalas, kuris siejamas su tėvų vertybių ir ryšių perdavimu vaikams. Teigiama, jog socialinis kapitalas daro įtaką vaiko asmeninio ir socialinio vystymosi galimybėms ir struktūrizuojamų lūkesčių. Taip pat dėl tam tikrų socialinių normų bendram žinių grupėje ar socialinio kapitalo trūkumo platesnėje bendruomenėje egzistavimo gali sumažėti mokymosi motyvacija, ateities lūkesčiai ir kartu socialinio mobilumo galimybės (Murphy, 2006). Kaip pavyzdys pateikiamas kontaktų trūkumas su žmonėmis, kurie turi aukštąjį išsilavinimą. Tai gali būti svarbus veiksnys, turintis įtakos išsilavinimo sprendimų priėmimui, nes daugelis žmonių iš žemo socioekonominio statuso grupių nemano, kad aukštasis išsilavinimas gali padėti jiems, ir mažiau pasitiki savo gebėjimais jį įgyti, o tai yra tiesiog dėl to, jog nepažįsta žmonių, kurie aukštąjį išsilavinimą turi. Vis dėlto yra tyrimų, kad darbininkų klasėms priskiriamų asmenų socialinis kapitalas sumažėjo, o tai galėjo susilpninti socialinio mobilumo galimybes. Be to, atsirado kitų „neigiamų“ socialinio kapitalo formų, tokių kaip bedarbystės kultūra, antisocialinis elgesys, narkotikų vartojimas ir kt. Teigiamų pavyzdžių trūkumas, ambicijų skurdas (žemi lūkesčiai) ir vengimas rizikuoti gali tapti kliūtimis socialiniam mobilumui.

Priešingai nei vidurinės ar aukštesnės klasės šeimose, kurios paprastai turi prieigą prie įvairesnių socialinių tinklų, o jie yra palankesni judėjimo aukštyn ir apsisaugojimo nuo judėjimo „socialinėmis kopėčiomis“ žemyn požiūriu. Todėl įvairių socialinių veiksnių, susijusių su kultūriniu ir socialiniu kapitalu, įtaka yra itin reikšminga socialinio mobilumo tyrimuose. Būtent tai, kokį „habitus“ asmuo įgaus ir prisims savo aplinkoje, gali nulemti jo judėjimo kryptį „socialinėmis kopėčiomis“, ypač asmens profesinės karjeros trajektorijų prasme.

Apibendrinant galima teigti, kad socialiniai modernizacijos padariniai priklauso nuo jos sukuriamo socialinio mobilumo pobūdžio: judėjimas aukštyn ir žemyn turi įtakos ir bendram šalies gerovės lygiui, o tolygus mobilumo galimybių pasiskirstymas laikomas lygių galimybių visuomenėje indikatoriumi. Šie du minėti aspektai yra pagrindiniai veiksniai, lemiantys modernizacijos įtaką socialinei ir darbo rinkos struktūrai. Vis dėlto Lietuvoje pastebima, kad pažeidžiamos visuomenės grupės, ypač ilgalaikiai bedarbiai ir socialinės paramos gavėjai, stokoja pasiruošimo darbo rinkai, vykstant nuolatiniams jos pokyčiams, šioms grupėms prisitaikyti tampa dar sunkiau.

## 2. Metodologija

Šiame tyrime taikoma mišri – kiekybinių ir kokybinių – duomenų analizė. Taikyta trianguliacijos tyrimo strategija leidžia sujungti mikroduomenų ir makroduomenų lygius ir padaryti atitinkamas išvadas.

### 2.1. Tyrimo tikslas ir objektas

Šiuo tyrimu siekiama nustatyti, kaip ir kokie darbo rinkos transformacijos aspektai trukdo ilgą laiką nedirbantiems ir socialinę paramą gaunantiems asmenims įsidarbinti. Todėl apžvelgiama bendroji socialinę paramą gaunantiems asmenims teikiamų užimtumo priemonių padėtis ir analizuojami ekspertų požiūriai bei pačių ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų pateikti biografiniai naratyvai.

### 2.2. Tyrimo duomenys

Kiekybinių duomenų šaltinis yra SADM atliekama Socialinės paramos veiksmingumo stebėseną Lietuvos savivaldybėse (SADM, 2022). „Socialinės paramos veiksmingumo stebėseną yra vykdoma atrinkus pagrindinius socialinės paramos sistemos rodiklius skurdo mažinimo, pagalbos ir prevencijos srityse ir juos apjungus į bendrą indeksą. Jį sudarantys rodikliai yra paverčiami į rangus 10-balėje skalėje, kur 1 reiškia blogiausią rezultatą, o 10 – geriausią. Visų rodiklių svoris indekse yra vienodas. Rangai parodo savivaldybės tų metų situaciją lyginant su kitomis savivaldybėmis“ (SADM, 2022). Čia pateikiami duomenys apie skirtingas stebėsenos indekso dalis bei atskirus elementus, taip pat apie socialinę pašalpą gaunančių asmenų paramos ilgalaikiškumą, jų dalyvavimą Užimtumo tarnybos organizuojamose priemonėse ir socialinių paslaugų sistemoje. Ši stebėseną apima visas Lietuvos savivaldybės.

Kokybiniai duomenys buvo surinkti dvejopai. Tyrime naudojami pusiau struktūruotų interviu su politikos formuotojais arba paslaugas ir pagalbą ilgą laiką nedirbantiems ir socialinę paramą gaunantiems asmenims teikiančių institucijų ir organizacijų ekspertais duomenys. Iš viso apklausta 18 ekspertų (tyrime dalyvavo 2 socialinės apsaugos srities, 3 nevyriausybinių organizacijų, 2 švietimo srities, 3 užimtumo srities, 2 akademinų institucijų, 2 savivaldybių administracijos Socialinės paramos skyrių, 2 Socialinių paslaugų įstaigų, 2 sveikatos apsaugos srities atstovai). Interviu duomenys transkribuoti (bendra interviu trukmė – 19 val. 58 min.). Tyrimo instrumentą sudarė 13 klausimų, apimančių ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų sociodemografines charakteristikas, priežastis dėl kurių asmenys ilgą laiką nedirba ir gauna socialinę paramą, priemonės, kurios padėtų asmenims įsidarbinti ir kt.

Kitoje tyrimo dalyje remiamasi biografiniais interviu su ilgą laiką nedirbančiais ir socialinę paramą gaunančiais asmenimis. Šis gyvenimo istorijos metodas, anot Indriliūnaitės (2016), plačiai taikomas marginalizuotų visuomenės narių tyrimuose ir leidžia sujungti platų spektrą tiek neigiamų, tiek pozityvių išgyvenimų įvairiais asmenų gyvenimo etapais. Tyrimo instrumentą sudarė klausimai apie informantų ir jų tėvų išsilavinimą, profesiją, pajamas, turėtus darbus ir kt. Šiame straipsnyje analizuojami duomenys apima 10 biografinių interviu su ilgą laiką nedirbančiais ir socialinę paramą gaunančiais asmenimis (bendra interviu trukmė – 10 val. 38 min.). Pažymėtina, kad 6 iš 10 informantų pagrindine nedarbo priežastimi įvardijo struktūrinius pokyčius, dėl kurių buvo atleisti iš darbo arba negali įsivirtinti kitose darbovietėse. Tyrimui pasirinkta 1970–1984 metų (37–51 metų) karta, kurią Maslauskaitė ir kt. (2020) tyrė Kartų ir šeimų tyrime ir įvardijo kaip „natūralaus socialinio eksperimento kartą, kuri aktyvųjį šeiminių gyvenimo etapą gyveno drastiškai kintančios visuomenės sąlygomis. Jie pradėjo naują Lietuvos šeimos epochą, tačiau ji iki šiol menkai pažinta pirmiausia dėl tikslų, išsamių, šiuolaikinius standartus atitinkančių duomenų stokos“ (p. 1).

### 2.3. Duomenų analizė

Pasitelktas kokybinio turinio analizės metodas, kuris padėjo išsiaiškinti, kokie su darbo rinkos modernizacija susiję veiksniai apriboja asmenų įsidarbinimo galimybes. Pažymėtina, kad minėtuose ekspertų interviu buvo analizuojamos tos dalys, kuriose buvo klausiama apie ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų charakteristikas bei nedarbo priežastis.

Biografinių interviu analizei buvo sudaryta informantų pagrindinių charakteristikų lentelė (1 lentelė). Joje pateikiama informacija tik apie tuos informantus, kurių gyvenimo istorijose atsiskleidė nedarbo priežastys, susijusios su darbo rinkos transformacijomis, kvalifikacijos neatitikimu, struktūriniais darbo rinkos pasikeitimais. Šių asmenų istorijos padeda paaiškinti darbo rinkos transformacijų įtaką mikrolygmeniu, kitų asmeninių išgyvenimų ir gyvenimo įvykių kontekste.

1 lentelė. Informantų pagrindinės charakteristikos

Eil. nr.	Informantas	Profesija	Išsilavinimas	Gyvenamoji vieta	Ypatingi pastebėjimai
1.	Vyras, g. 1981 m.	Dažytojas-tinkuotojas	8 klasės internatinėje mokykloje, vėliau profesinė mokykla	Nakvynės namuose Vilniuje	Nelegaliai dirba atsitiktinai pasitaikančius darbus.
2.	Vyras, g. 1979 m.	Santehnikas-suvirintojas	10 klasių su įgyta kvalifikacija	Vilnius	Nelegaliai dirba atsitiktinius darbus statybose.
3.	Moteris, g. 1970 m.	Ekonomistė	Aukštesnioji ekonomikos mokykla	Siaulių raj.	Sveikatos problemos, dalinai paralyžiuota ranka
4.	Vyras, g. 1972 m.	Žemės ūkio mašinų surinkimas	Vidurinis išsilavinimas	Kupiškio raj.	Ilgą laiką gyveno su senyvo amžiaus mama, kurią prižiūrėjo.
5.	Moteris, g. 1970 m.	Pedagogė	Taikomosios dailės technikumai	Zarasų raj.	Daug metų neatlygintinai savanoriauja.
6.	Vyras, g. 1971 m.	Statybininkas apdailininkas	Pagrindinis su profesine kvalifikacija	Silalės raj.	Vienas augina tris vaikus.

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Apibendrinant, tyrime pasitelkti trijų šaltinių duomenys: SADM socialinės paramos veiksmingumo stebėsenos Lietuvos savivaldybėse duomenys; pusiau struktūruotų interviu su ekspertais bei biografinių interviu su ilgą laiką nedirbančiais ir socialinę paramą gaunančiais asmenimis duomenys. Minėtina, kad juos renkant buvo imtasi visų būtinų priemonių, kad tai būtų atlikta etiškai. Visi informantai sutiko, kad

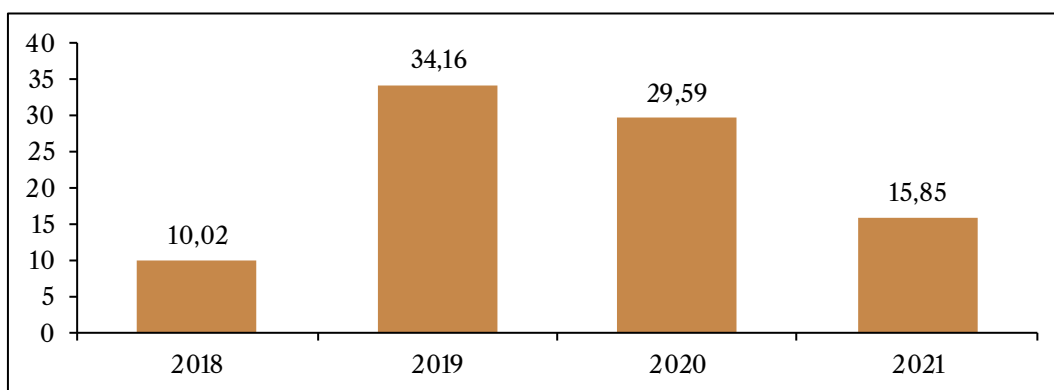
surinkta informacija būtų naudojama nuasmenintai ir tik tyrimo tikslais, o duomenys galėtų būti naudojami moksliniais tikslais ir mokslinėse publikacijose, nenurodant vardo, pavardės ar kitų duomenų, kurie leistų identifikuoti asmenį.

### 3. Tyrimo rezultatai: ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų profesinio socialinio mobilumo trukdžiai

Šiame skyriuje aptarsime tyrimo rezultatus, kurie apima statistinius duomenis apie ilgą laiką socialinę paramą gaunančių asmenų dalyvavimą aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse bei socialinių paslaugų sistemoje. Tai atskleidžia šiai asmenų grupei teikiamos pagalbos fragmentiškumą ir nepakankamumą. Toliau pateikiami ekspertų atsiliepimai apie darbo rinkos transformacijų įtaką šių asmenų galimybėms įsidarbinti. Galiausiai analizuojami pačių ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų biografiniai interviu, kuriuose atskleidžiama, kad pasikeitimai darbo rinkos kontekste turi įtakos asmenų pažeidžiamumui ir ilgalaikio nedarbo patyrimui.

#### 3.1. Ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų padėties statistinis kontekstas

Kaip minėta anksčiau, ilgalaikis nedarbas siejamas su dideliais reintegracijos į darbo rinką sunkumais, o tai ilgalaikėje perspektyvoje daugeliu atvejų sąlygoja socialinę atskirtį (OECD, 2015). Net jei ir nedirbantis asmuo turėjo reikalingą draudiminį stažą, pasibaigus nedarbo išmokos mokėjimui, vieninteliu pajamų šaltiniu lieka galimybė kreiptis piniginės socialinės paramos. Jei asmuo socialinę pašalpą be pertraukos gauna 12 mėnesių, jis laikomas ilgalaikiu socialinės pašalpos gavėju. 1 pav. matyti, kad tokių asmenų 2019 m., lyginant su 2018 m., padaugėjo 24,14 proc. punktų, o sumažėjimas buvo užfiksuotas tik 2021 m. Tam įtakos turėjo ne pagerėjusi socialinės paramos gavėjų socialinė integracija, bet COVID-19 pandemijos metu Užimtumo tarnyboje pradėta mokėti darbo paieškos išmoka, kuri lėmė, kad daugelis paramos gavėjų dėl didesnio nei pašalpa šios išmokos dydžio nusprendė gauti ją.

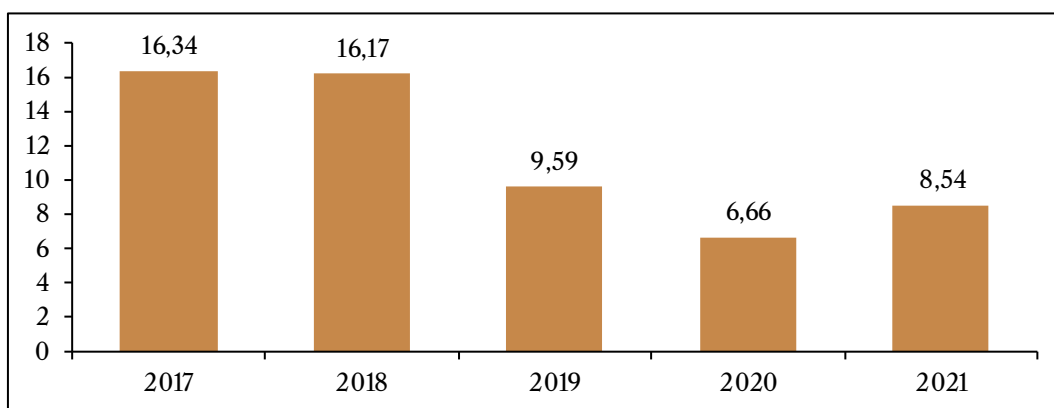


*Šaltinis:* sudaryta autoriaus, remiantis SADM socialinės paramos veiksmingumo stebėsenos duomenimis, 2022.

**1 pav.** Ilgalaikių pašalpos gavėjų dalis (proc.) visų socialinę pašalpą gaunančių asmenų.

Kaip žinia, asmenys, kurie kreipiasi piniginės socialinės paramos, turi atitikti kai kuriuos formaliuosius kriterijus (pvz., jų pajamos ir turtas neturi viršyti tam tikros ribos). Vienas jų – reikalavimas registruotis Užimtumo tarnyboje. Dėl to tikimasi, kad asmenys greičiau susiras darbą ir integruosis darbo rinkoje. Vis dėlto anksčiau minėta, kad daugelio asmenų kvalifikacija ir pasiruošimas darbo rinkai yra ribotas, neatitinkantis realių darbo rinkos poreikių. Todėl pageidautinas aktyvios specializuotos pagal-

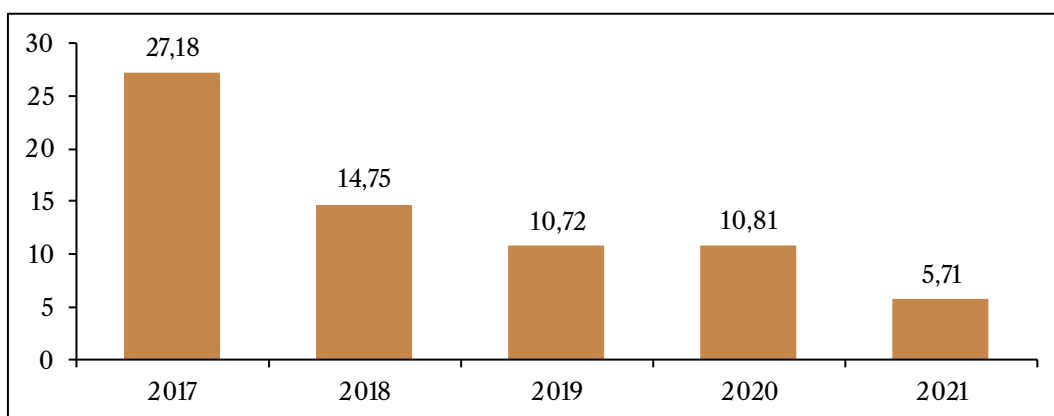
bos teikimas, kuris Užimtumo tarnyboje geriausiai gali būti atliekamas aktyvių darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) priemonių forma. 2 pav. matome, kad bendras ADRP taikymas nuo 2017 m. nuosekliai mažėjo iki 2020 m., o 2021 m. šios priemonės buvo pritaikytos vos 8,54 proc. Užimtumo tarnyboje registruotų bedarbių. Pažymėtina tai, kad ne viena ADRP priemonė (pvz., profesinis mokymas, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, parama mokymuisi ir remiamas įdarbinimas) yra tiesiogiai susijusi su darbo rinkos politikos pokyčiais ir bedarbių kvalifikacijos keitimu, dėl kurių, kaip anksčiau minėta, Europos Komisija (toliau – EK), EBPO ir kitos institucijos reiškia susirūpinimą.



*Šaltinis:* sudaryta autoriaus, remiantis SADM socialinės paramos veiksmingumo stebėsenos duomenimis, 2022.

**2 pav.** ADRP priemonėse dalyvaujančių asmenų dalis (proc.) tarp visų Užimtumo tarnyboje registruotų bedarbių

Nors deklaruojamas siekis, kad kuo daugiau darbingo amžiaus darbingų socialinės pašalpos gavėjų įsidarbintų, 3 pav. pateikti duomenys rodo, kad šių asmenų įtraukimas į ADRP priemones mažėja. 2018 m. Užimtumo tarnyboje registruotų socialinės pašalpos gavėjų, dalyvaujančių ADRP, dalis tarp visų Užimtumo tarnyboje registruotų socialinės pašalpos gavėjų siekė tik 14,75 proc., ir tai buvo net 12,46 proc. punktų mažiau nei 2017 metais. 2019 ir 2020 m. įtrauktųjų į ADRP buvo apie 11 proc., o 2021 m. (galimai dėl anksčiau minėtų priežasčių) dvigubai sumažėjo.

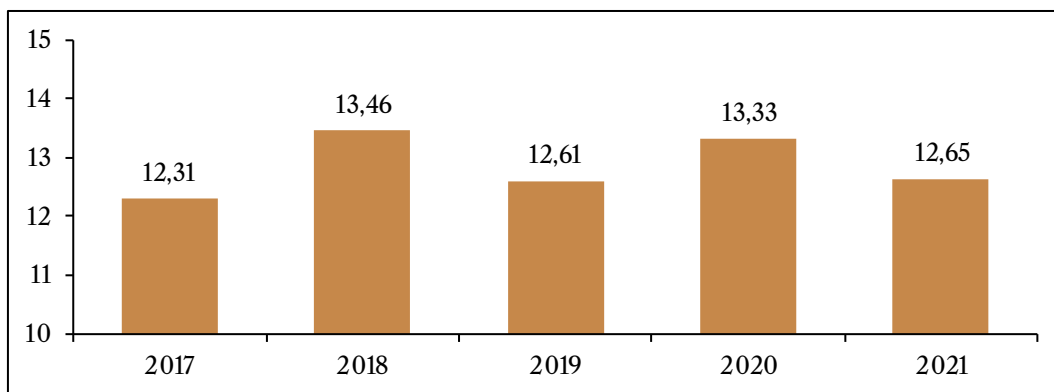


*Šaltinis:* sudaryta autoriaus, remiantis SADM socialinės paramos veiksmingumo stebėsenos duomenimis, 2022.

**3 pav.** Užimtumo tarnyboje registruotų socialinės pašalpos gavėjų, dalyvaujančių ADRP, dalis (proc.) tarp visų Užimtumo tarnyboje registruotų socialinės pašalpos gavėjų

Vis dėlto didžiausią socialinės paramos kompleksškumo stoką rodo piniginės socialinės paramos ir socialinių paslaugų ryšys. 4 pav. pateikiamas socialinės pašalpos gavėjų (šeimų), per metus gavusių bent

trijų rūšių socialines paslaugas, dalis tarp visų socialinės pašalpos gavėjų (šeimų). Įvertinus tai, kad šis rodiklis sudaro ir tokios socialinės paslaugos kaip informavimas, konsultavimas, tarpininkavimas, galima sakyti, kad kompleksškumas nėra reikšmingas. Ypač tai įrodo faktas, kad šis rodiklis nuo 2017 m. iki 2021 m. išlieka gan stabilus (apie 13 proc.), todėl galima teigti, kad situacija stagnuoja ir negerėja socialinės paramos gavėjams palankia kryptimi.



*Šaltinis:* sudaryta autoriaus, remiantis SADM socialinės paramos veiksmingumo stebėsenos duomenimis, 2022.

**4 pav.** Socialinės pašalpos gavėjų (šeimų), per metus gavusių bent trijų rūšių socialines paslaugas, dalis (proc.) tarp visų socialinės pašalpos gavėjų (šeimų)

Apibendrinant galima teigti, kad vienoms pažeidžiamiausių visuomenės grupių – socialinės pašalpos gavėjams ir ilgalaikiams bedarbiams – teikiamų su užimtumu ir kitomis socialinėmis paslaugomis susijusių priemonių gali neužtekti vis labiau aktualėjant darbo rinkos pokyčiams. Įvertinus tai, kad šie asmenys turi mažesnes kvalifikacijos keitimo ir tobulinimosi galimybes, jų atsparumas neigiamiems ekonomikos pokyčiams ar darbo rinkos transformacijai ir gebėjimai pasinaudoti atsirandančiomis naujomis galimybėmis gali būti menki. Plačiau tą mėginsime aptarti kitose tyrimo dalyse.

### 3.2. Ilgalaikių bedarbių ir socialinę paramą gaunančių asmenų įsidarbinimo

#### kliūtyt darbo rinkos transformacijos kontekste: ekspertų požiūris

Šiame poskyryje trumpai aptarsime ekspertų nuomones ir pasisakymus apie ilgą laiką nedirbantiems ir socialinę paramą gaunantiems asmenims kylančius iššūkius, keičiantis darbo rinkos poreikiams. Svarbu paminėti, kad dauguma ekspertų darbo rinkos struktūros, ekonominės santvarkos ar šių asmenų profesijų nepaklausumą dabartinėje darbo rinkoje įvardiją kaip vienas esminių ilgalaikio nedarbo ir socialinės paramos poreikio priežasčių.

Dauguma ekspertų išreiškė ne nuogąstavimus apie galimas sunkesnes šių asmenų perspektyvas ateityje (pvz., Europos žaliojo kurso kontekste), bet išsakė sąsajas su pasikeitusia santvarka, Lietuvai atkūrus nepriklausomybę. Minėta, kad tai labai svarbus modernizacijos konteksto elementas, nes pagrindiniai struktūriniai pokyčiai šalyje buvo sąlygojami būtent šio proceso ir lėmė svarbius absoliutaus socialinio mobilumo pokyčius. Ekspertai akcentuoja, kad dabar ilgą laiką nedirbantys asmenys sovietinėje santvarkoje buvo pripratę, jog „visi turėjo darbą, visiems buvo paskirtas būstas“, todėl žmonėms nebuvo išugdytas savarankiškumo jausmas:

„Daug ilgą laiką nedirbančių ir paramą gaunančių asmenų nemokėjo prisitaikyti prie besikeičiančios santvarkos – apie tuos asmenis, kurie yra vyresni, nes anksčiau buvo, imkim, aš jau imu savo kartą, kai buvo kolūkiai, daugelis mažą išsilavinimą turintys žmonės buvo pripratę, kad jiems visada nurodo – savarankiškumo nebuvo, visiems buvo pasakyta, kaip turi dirbti, ką atlikti, kokį gausi atlyginimą ir visa kita.“



Taip pat dažnai nurodoma, kad būtent šie minėti pasikeitimai ir nesugebėjimas prie jų prisitaikyti sukelia kitas socialines problemas, tokias kaip priklausomybės, įsiskolinimai, menka motyvacija ar žemas savęs vertinimas. Akcentuojamas ir skaitmeninio raštingumo trūkumas, kuris tampa kliūtimi įsidarbinti aukštesnės kvalifikacijos reikalaujančiose pozicijose.

*„Kai keitėsi santvarka: vieni persiorientavo, tiesiog išmoko gyventi ir su informacinėmis technologijom, o kiti iš to tokio liūdesio ir visa kita jie perėjo į tą kitą rizikos grupę – atsirado priklausomybė alkoholiui, nebūtinai gali būti pradmenys, bet problema, kuri ilgainiui įsigalėjo ir perėjo į tokią nuolatinę, ir jie tiesiog nesuprato prisitaikyti prie besikeičiančios santvarkos, nes jau reikėjo patiems savarankiškai ieškoti to darbo, niekas jų nevarė ir dauguma tokių asmenų tikrai turėjo žemą išsilavinimą.“*

Kita svarbi dažnai įvardijama priežastis, kurią rodo ir atitinkami anksčiau minėti Užimtumo tamybos duomenys – nepaklausios profesijos. Asmenys, įgiję sovietinėje santvarkoje itin reikalingas ar net prestižines profesijas, jų negalėjo pritaikyti rinkos ekonomikos sąlygomis, nes keitėsi visa ekonomikos ir socialinė sistema bei aktualijos, pradėti dėti dabar dominuojančio paslaugų sektoriaus pamatai. Kaip sako kalbinta ekspertė:

*„Labai daug tų žmonių, kad jie baigė tokias profesijas, kurios kaip ir tapo nereikalingos, pavyzdžiui, ekonomikos planavimas, tai buvo iš tikrųjų labai prestižinė, ir sunku įstoti į ekonomikos tuos fakultetus, ar ten, pavyzdžiui, prekyba buvo toksai – medalininkai stojo ir vos įstojo, tai buvo, matomai, žmonės, jau dabar nenagrinėjant dėl kokių priežasčių, bet nerado savęs tame ir nebuvo pratęsta ta tokia, kaip pasakyt, ta profesinė karjera.“*

Kita vertus, nors ir rečiau, tačiau įvardijamos ir ateities rizikos. Tai susiję su EK prognozėmis: „dvejo-pa žalioji ir skaitmeninė pertvarka, kartu su Europos žaliuoju kursu ir Europos skaitmenine strategija, pakeis mūsų ekonomiką“ (EK, 2021, p. 2). Svarbu paminėti, kad COVID-19 pandemijos ir energetinių iššūkių kontekste nuogaustaujama, jog „kai kurie sektoriai kurį laiką gali nesugebėti pilnai atsigauti, jeigu apskritai atsigaus, o įmonės po krizės gali patirti finansinių sunkumų“ (ten pat, p. 2). Akivaizdu, kad šių globalių iššūkių sprendimui neužteks vien nacionalinių vyriausybių veiksmų, tačiau net ir šalies lygiu pasigendama tarpinstitucinio bendradarbiavimo ir planų, kaip bus siekiama integruoti asmenis, kurie dėl pasikeitusių sąlygų negalės dirbti:

*„Tas žalias kursas – kaip jis paveiks darbo vietas? Mes išvis per mažai apie taip kalbam, nes turės keistis ekonomika ir, man atrodo, kad mes į tai esam užmerkę akis. Kaip bus, na tarkim, su „Achema“? Jonavoje ten nieko daugiau nėra apart „Achemos“. Tai ką mes darysim artimiausiu metu, kaip mes tuos žmones pradedam jau dabar rengti, kad jie nebedirbs daugiau „Achemoj“ po kažkiek metų, kad tokios įmonės nebeturės likti arba ji bus visai kitokia. Tai va čia tarpinstitucinio bendradarbiavimo nėra absoliučiai, net nėra matoma, kaip Aplinkos ministerija su SADM, su Švietimo ministerija, Energetikos tarpusavyje dirba ir ieško sprendimų.“*

Apibendrinant galima teigti, kad pagrindiniai aspektai, kuriuos dėl ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų įsidarbinimo trukdžių, susijusių su darbo rinkos transformacijomis, išsakė ekspertai, yra susiję su santvarkos pasikeitimu, Lietuvai atkūrus nepriklausomybę. Tai lėmė, jog žmonės nesugebėjo pritaikyti savo turėtos kvalifikacijos ir žinių naujomis sąlygomis, dar vėliau kai kurios profesijos darbo rinkoje tapo nereikalingos, o visa tai prisidėjo prie šių asmenų kitų socialinių problemų, pavyzdžiui, priklausomybių, motyvacijos neturėjimo ir kt.

Toliau apžvelgsime ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų patirtis, kurios atskleis, kad ekspertų minėtos problemos ir savalaikės pagalbos trūkumas apsunkina galimybes vėl integruotis darbo rinkoje.

### 3.3. Ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų nedarbo priežastys ir įsidarbinimo kliūtys: biografinių interviu naratyvai

Kaip jau minėta anksčiau, informantai kaip vienas pagrindinių ilgalaikio nedarbo priežasčių įvardijo tas, kurios susijusios su tam tikrais darbo rinkos transformacijos elementais. Išsakytos problemos yra susijusios su pasikeitusių įvairių profesijų darbo įgūdžių poreikiu, naujomis technologijomis, sumažėjusiu tinkamų darbo vietų skaičiumi, darboviečių restruktūrizavimu ar uždarymu ir pan. Vis dėlto akivaizdu, kad, siekiant įgyvendinti įvade minėtus Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane ar kituose dokumentuose numatytus rodiklius, svarbu didelį dėmesį skirti pažeidžiamų visuomenės grupių įdarbinimui. EK (2021a) teigimu, „augant nedarbui ir didėjant neveiklumui, gali būti prarandami įgūdžiai, o tai gali daryti žalingą poveikį atitinkamiems asmenims ir visai ekonomikai. Jei nebus imtasi įgūdžių tobulinimo ir perkvalifikavimo priemonių, nedarbo rizika taps nuolatinė.“

Kalbantis su informantais, atsiskleidžia ypač didelis susirūpinimas dėl pasikeitusių technologijų ir darbų organizavimo būdo, kurio informantų mokymosi laiku nebuvo. **Pasikeitusi realybė kelia nepasitikėjimą savimi, neryžtingumą, motyvacijos stoką.** Tai labiausiai išryškėja kalbant apie profesijas, kurios susijusios su statybomis:

*„Žinote, aš dabar pats nustebeš, aš esu įgijęs santchniko-suvirintojo profesiją nuo senų laikų. Anksčiau buvo kitos technologijos, buvo viskas biškį kitaip, kaip sakant. Dabar čia va užpresavo vamzdį ar tenais viskas kitaip biškį yra. Tuo darbu tą darbą, sakysim, aš tiesiog kaip pagalbinis kažkur tai padedu, kažką prisimenu, kažką matau, ten, jeigu man reikės, aš jau maždaug dėl savęs kaip ir žinau. Bet kai esu toks žmogus, sakysim, maždaug per daug jautrus, kaip man žmonės būna sako, vienam man sunku. Tu pradedi galvot, pergyvent, gali neišeit, ne taip čia padarysiu, nes naujos technologijos, yra žinių, kurių aš ne visai įsisavinęs, nelabai žinau, tai ir nelabai norisi prie tokio darbo lįsti.“*

Kitas informantas, nors ir pabrėžia, kad darbų pagal įgytą specialybę netolimoje praeityje dirbti teko, tačiau **dabartinių technologijų, kurių pats asmuo nėra įvaldęs, taikymas** neleidžia jaustis visaverčiu darbo rinkos nariu:

*„nu tai statybose tekdamo, bet tai pagrindas tai... tai betonas, tai dar kažkas, nu nes toks tinkavimas tai jau nelabai šiais laikais, viską daro agregatai, ten su šlangom, automatiniu būdu jau taip.“*

Kita vertus, ne tik pasikeitusios technologijos, bet ir **nepriklausomybės pradžioje vykę pokyčiai** turėjo įtakos, kad, įgijus specialybę, net nespėta praktiškai pagal ją padirbti:

*„po mokslų aš dar metus prasėdėjau, nes 1992 m. buvo suirutė. <...> juk visos koordinatės, visos gamyklos didžiosios užsidarė, kur ten darbo gausi, ten visi tik norėjo išsaugoti savo darbo vietą. Nu tada žiaurūs laikai buvo iš tikro.“*

Tačiau gamyklų ar kitų įstaigų uždarymas arba kitų išteklių trūkumas ne tik tuo metu lėmė, kad sunku buvo įsidarbinti. Vienas informantas pasakoja apie **2008 m. ekonominę recesiją**, po kurios, uždarius pieno perdirbimo įmonę, liko be darbo, o susirasti kito iki šiol nepavyko, nes net ir Užimtumo tarnyba jokių darbo pasiūlymų neturėjo:

*„Nu, ką birža tokiam miestely, kuriam nebėra 6000 gyventojų? Rajono centrą čia turiu omeny aišku. Nu, mano manymu, ta įstaiga reikalingiausia yra pati beveik sau. Čia ne dėl jų kažkokių kalčių, čia bendra*

*aplinka, visas fonas formuoja ir jos tą bŭti. <...> o įmonės, tai jos čia, aišku, buvo didelės ir kelios, bet vienos iš sovietmečio dar kiek įlindo ir nusibaigė per pirmus du metus, o va kaip pieno perdirbimo įmonė tai dar gyvavo apie kokį dešimtmetį.“*

**Darbo vietų ar kitų struktūrinių pakeitimų pokyčiai** taip pat akcentuoti ne kartą. Štai neretai girdimi atvejai, kai dėl įstaigų optimizavimo mažinamas darbuotojų skaičius, sujungiamos įstaigos. Viena informantė neteko pedagoginio darbo, uždarius kaimo mokyklas, kuriose dirbo. Dėstoma disciplina ne-užtikrino viso etato vienoje įstaigoje, todėl teko dirbti keliose, tačiau, nelikus jų, moteris jau nebedirba daugiau kaip dešimtmetį.

*„[Mokiau] dailę, bet kadangi kaimo mokykloje krūviai nedideli, tai man dar teko dėstyti technologijas, kada būna darbai, tie vadinami darbų pamokėlės – ten irgi visokie meniški dalykai, maisto gaminimas, tai labai ten tikau ir patikau vaikam, ir man patiko tą darbą dirbti, bet kadangi prasidėjo emigracija, ta bedarbystė, pradėjo lietuviai važiuoti į užsienį, tai užsidarė, tai šitą temą žinot, net nereikia kalbėti, tai vat užsidarė mokyklos ir viskas, ten kur dirbau tų mokyklų jau nebėra, kas ten dabar, net nežinau, ryšio su kolegėm neturiu.“*

Ne mažiau svarbus ir anksčiau nagrinėtas šiais laikais **nepaklausios profesijos aspektas**. Tačiau informantai subjektyviai jį vertina ne tik kaip kliūtį dabartiniam įsidarbinimui, tačiau kai kuriais atvejais ir kaip **žemesnį socialinį statusą**, kuris jiems nepriimtinas:

*„Aš kažkaip bandžiau dirbintis valytoja už 260 eurų į mėnesį, pusę dienos, nuo 6 ryto, tai tik sveikatą savo sugadinti ir, ta prasme, socialinis statusas labai prastas – valytoja, nu ta prasme, tu smegenų turi, aš kai nuėjau, kai grįžau, tai aš užsiutau, galvoju: rupūs miltai, čia eik, kaip sakant, nugarą lankstyk – pinigų vis tiek nebus.“*

Kitas aspektas, susijęs su socialiniu statusu, pasirodo **socialinės paramos sistemoje**. Savivaldybė asmenį, kuris gauna socialinę pašalpą, turi teisę pasitelkti visuomenei naudingai veiklai, kurioje paramos gavėjai daugiausia turi atlikti įvairius aplinkos tvarkymo darbus. Tai ne visada priimtina patiems paramos gavėjams, stigmatizuoja ir verčia ieškoti kitų galimybių:

*„bet aš pašalpos negaunu, nes biržoj nestoviu, dėl to galvoju, kad galėčiau į tą biržą įstoti, bet kai man ant popieriaus yra, kad aš 70 procentų darbingas, tipo, tai man jau reiktų atidirbti viešuosius darbus.“*

Žinoma, daug nedarbo atvejų yra susiję ir su kitomis priežastimis. Pavyzdžiui, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo galimybių stoka. Informantės teigimu, nors ir nedirba ilgai, tačiau nekvalifikuotą darbą vietinėje mėsos perdirbimo įmonėje galėtų atlikti, tačiau iškyla vaikų priežiūros problema, kuri nėra sprendžiama:

*„Darželį mes gavom ir nemokamą iki naujų metų, bet kai kalbėjom su darbovieta, darbo valandos yra nuo 7 ryto iki 19 vakaro ir man niekaip neišeina, nes 7:30 darželis tik priima vaikus, o pasiimti jau reikia iki 18 vakaro.“*

Apibendrinant galima teigti, kad šiuo metu ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų bedarbystė yra prasidėjusi gana seniai. Ją daugiausia lėmė struktūriniai šalies ūkio pokyčiai ir kai kurių anksčiau svarbių sektorių įmonių uždarymas ar bankrotas. Ilgas nedarbo laikotarpis ir darbinių pajamų neturėjimas sąlygojo kitų problemų atsiradimą ir nepasitikėjimą savimi, netikėjimą, kad naujomis sąlygomis ir su naujomis technologijomis pavyks įsitvirtinti darbo rinkoje.

## Apibendrinimas ir išvados

Šiame straipsnyje buvo siekiama atskleisti darbo rinkos transformacijų ir kitų pokyčių keliamus iššūkius ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų profesiniam socialiniam mobilumui, remiantis kiekybiniais ir kokybiniais metodais surinktais duomenimis. Ankstesnių tyrimų duomenys rodo, kad ilgalaikis nedarbas lemia didelius reintegracijos į darbo rinką sunkumus, o tai ilgalaikėje perspektyvoje sukelia kitų socialinių ir asmeninių problemų. Nepaisant to, kad istorinis modernizacijos kontekstas jau sąlygojo daug pokyčių, kurie lėmė absoliutaus socialinio mobilumo šuolį, pažeidžiamoms visuomenės grupėms šie pokyčiai daugeliu atvejų padarė priešingą efektą – nesugebėję prisitaikyti prie naujų ekonominių ir socialinių sąlygų, jie susidūrė su ilgalaikio nedarbo iššūkiais, socialinės paramos poreikiu ir kt.

Vis dėlto, nors tarptautinės organizacijos ir nacionalinės institucijos perspėja apie artimiausioje ateityje laukiančius globalizacijos ir tolesnių darbo rinkos transformacijų sąlygotų pokyčių iššūkius, socialinės paramos gavėjai ir nedirbantys asmenys menkai įtraukiami į aktyvias darbo rinkos politikos priemones, stagnuoja kompleksinių paslaugų teikimas. Ekspertų teigimu, šie asmenys susiduria su sunkumais, integruojantis į darbo rinką dėl anksčiau įgytos, tačiau šiais laikais nereikalingos kvalifikacijos (profesijos), o po nepriklausomybės atkūrimo, nesugebėjus prisitaikyti prie naujų rinkos sąlygų, krito šių asmenų motyvacija ir savęs vertinimas.

Šiame tyrime išgirstas ir pačių ilgą laiką nedirbančių ir socialinę paramą gaunančių asmenų balsas. Jie taip pat akcentavo, kad pasikeitusi socialinė realybė kelia nepasitikėjimą savimi, neryžtingumą, motyvacijos stoką, o anksčiau dirbtas aukštesniam socialiniam statusui priskiriamas darbas šiais laikais tampa nieko vertas. Net ir šiais laikais vykstantys struktūriniai pokyčiai, ekonominiai svyravimai ar socialinės paramos sistemos reikalavimai apriboja galimybes ne tik įsidarbinti, tačiau ir dalyvauti visaverčiame socialiniame gyvenime. Visi šie minėti trukdžiai galiausiai užkerta kelią sėkmingam profesiniam socialiniam mobilumui.

## Literatūra

- Ahn, H. ir kt. (2015). „Impact of Income Inequality on Workers Life Satisfaction in the U.S.: A Multilevel Analysis“. *Social Indicators Research*, 128 (3): 1347–1363. SpringerLink.
- Bauman, Z. (1989). *Modernity and Holocaust*. Ithaca NY: Cornell university press.
- EBPO (2015). *Integrating Social Services for Vulnerable Groups. Bridging Sectors for Better Service Delivery*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264233775-en>.
- EBPO (2020). *OECD Economic Surveys: Lithuania*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/62663b1d-en>
- EBPO (2022). OECD Data. <https://data.oecd.org/unemp/long-term-unemployment-rate.htm>.
- EBPO (2017). *How technology and globalisation are transforming the labour market, in OECD Employment Outlook 2017*. Paris: OECD Publishing. [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2017-7-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-7-en).
- EK (2021). Europos Komisijos 2021-03-04 rekomendacija dėl veiksmingos aktyvios paramos užimtumui po COVID-19 sukeltos krizės (EASE). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX:32021H0402>
- EK (2021a). Europos Komisijos ir Tarybos bendroji užimtumo ataskaita. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?lang-Id=lt&catId=89&newsId=9834&furtherNews=yes>.
- EK (2019). Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas Lietuvai. [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan\\_lt](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_lt).
- Erikson, R. ir Goldthorpe, J. (1992). *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.

- Eurofound (2017). *The only way is up? Social mobility and equal opportunities* (the issues note). [interaktyvus]. Paris: OECD. <https://www.eurofound.europa.eu/events/conference-on-social-mobility-and-equalopportunities>.
- Indriliūnaitė, R. (2016). „Gyvenimo istorijos tyrimo perspektyvos: benamystės atvejis“. *Kultūra ir visuomenė. Socialinių tyrimų žurnalas*, 7 (2). <https://www.vdu.lt/cris/entities/publication/09124ff1-3e01-4483-946d-55b526-7835a0/details>.
- Krutulienė, S. ir kt. (2017). Mokslinio tyrimo „Sunkiai integruojamų į darbo rinką asmenų užimtumo didinimo galimybių tobulinimas“ ataskaita. <https://www.smtinklas.lt/wp-content/uploads/simple-file-list/Studijos/Sunkiai-integruojam%C5%B3-%C4%AF-darbo-rink%C4%85-asmens%C5%B3-u%C5%BEimtumo-didinimo-galimybi%C5%B3-tobulinimas.pdf>.
- Maslauskaitė, A. ir kt. (2020). Informacinis biuletenis *Demografija visiems*. [interaktyvus], 2020 (8). <https://doi.org/10.7220/2351-6887.8>.
- Murphy, L. (2015). „Social capital and innovation: A comparative analysis of regional policies, Environment and Planning“. *Government and Policy*, 34(6): 1025–1057. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0263774X15597448>.
- Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Pocius, A. ir Krutulienė, S. (2021). „Pažeidžiamų gyventojų grupių nedarbo situacijos Baltijos šalių darbo rinkoje įvertinimas“. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, 23: 8–25. <https://doi.org/10.15388/STEPP.2021.34>.
- Parsons, T. (1960). *Structure and process in modern societies*. Glencoe: Free Press.
- Pocius, A. ir Miežienė, R. (2019). „Ilgalaikio nedarbo tendencijų ir regioninių skirtumų įvertinimas Lietuvoje“. *Lietuvos statistikos metraštis*, 58 (1). <https://www.zurnalai.vu.lt/statisticsjournal/article/view/12834/11640>.
- SADM (2022). „Socialinės paramos veiksmingumo stebėsena Lietuvos savivaldybėse“. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/socialine-statistika/socialines-paramos-veiksmingumo-stebesena-lietuvos-savivaldybese?lang=lt>.
- Schumpeter, J. A. (1942). *The process of creative destruction in Capitalism, socialism and democracy*. New York: Harper & Brothers, 82–85.
- Užimtumo tarnyba prie LR SADM (2022). Atviri Užimtumo tarnybos duomenys. [https://data.gov.lt/datasets?q=&has\\_data=true&organization\\_id=3](https://data.gov.lt/datasets?q=&has_data=true&organization_id=3).

## CHALLENGES OF INTEGRATION INTO THE LABOUR MARKET FOR THE LONG-TERM UNEMPLOYED INDIVIDUALS WHO RECEIVE SOCIAL SUPPORT: EXPERT VIEWS AND NARRATIVES FROM BIOGRAPHICAL INTERVIEWS

Tautvydas VENCIOUS

Department of Social Policy Research  
at the LCSS Institute of Sociology

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania

[tautvydas.vencius@lstc.lt](mailto:tautvydas.vencius@lstc.lt)

### Summary

Long-term unemployment is associated with significant difficulties in reintegration into the labour market, which in the long term may lead to social exclusion. Research shows that long-term unemployed individuals who receive social support faces a lack of motivation and experiences other difficulties in integrating into the labour market. It is known that about a third of the registered persons of various social groups at the Public Employment Service would find employment only by applying coordinated complex services and active labour market policy measures. Considering the fact that, labour market transformations that require other skills and competences, which are extremely difficult for vulnerable groups of society to acquire, are not emphasized enough in previous studies, it is important to evaluate long-term unemployment processes not only in a statistical context. Therefore using quantitative and qualitative (interviews with experts and long-term unemployed individuals who receive social support) data, this article assesses the complexity of this problem and its links with labour market transformations. The results show that long-term unemployed people who receive social support are poorly included in the measures of the active labour market policy, moreover the provision of complex services stagnates. According to experts, these persons have difficulties in integrating into the labour market due to in nowadays not relevant qualifications (professions) and they themselves claim that structural changes, economic fluctuations and the requirements of the social support system limits not only the opportunities to get a job, but also to participate in social life.

**Keywords:** long-term unemployment, social support, transformation of labour market.

# ŽMOGIŠKŲJŲ GEBĖJIMŲ PLĖTRA ORGANIZACIJŲ PRAKTIKOMIS: ATLYGINIMŲ ATOTRŪKIO IR DARBO SĄLYGŲ ĮTAKA MOTERIMS ĮGALINTI

---

Aurelija NOVELSKAITĖ  
LSMC Sociologijos instituto  
Socialinės kaitos tyrimų skyrius  
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius  
[aurelija.novelskaite@lsc.lt](mailto:aurelija.novelskaite@lsc.lt)

Rasa PUŠINAITĖ-GELGOTĖ  
VU Kauno fakultetas  
Socialinių mokslų ir taikomosios informatikos institutas  
Muitinės g. 8, LT-44280 Kaunas  
[rasa.pusinaite@knf.vu.lt](mailto:rasa.pusinaite@knf.vu.lt)

Raminta PUČĖTAITĖ  
VU Kauno fakultetas  
Socialinių mokslų ir taikomosios informatikos institutas  
Muitinės g. 8, LT-44280 Kaunas  
[raminta.pucetaite@knf.vu.lt](mailto:raminta.pucetaite@knf.vu.lt)

**Santrauka.** Siekiant pagilinti darbo sąlygų poveikio moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkiui supratimą, straipsnyje koncentruojamas į mezolygmens – organizacijos – veiksnius laikantis nuomonės, kad dėl istoriškai vykusios socialinių ir kultūrinių procesų sąveikos organizacinėse struktūrose ir praktikoje yra užkoduotas lyčių skirtumas ir dėl to plėtojasi skirtingos moterų ir vyrų veiklos sąlygos bei galimybės, susiformuoja skirtinga moterų ir vyrų padėtis. Be to, remiantis žmogiškųjų (su)gebėjimų požiūriu, organizacinės praktikos turi tiesioginį poveikį individams įgalinti organizacijose, todėl, jas analizuojant, galima atrasti skirtingos moterų ir vyrų padėties, taigi ir skirtingų atlyginimų organizacijose priežastis. Straipsnyje keliami klausimai – ar ir (jeigu taip) kaip organizacijos gali įgalinti darbuotojus gauti vienodą atlyginimą už tą patį darbą? Todėl pristatomas pastaraisiais požiūriais paremtas konceptualus agentystės veikimo darbo aplinkoje ir darbo sąlygų poveikio pasiekimui darbe (t. y. darbo užmokesčiui) modelis bei jo empirinis patikrinimas, remiantis antrine VI Europos darbo sąlygų tyrimo duomenų analize. Tyrimo rezultatai parodė, kad organizaciniai ištekliai veikia darbuotojų individualius išteklius stipriau, nei individualūs ištekliai – darbuotojų individualų atstovavimą (agentystę). Be to, individualūs ištekliai stiprina individualaus atstovavimo galimybes, bet neturi jokio poveikio darbo užmokesčiui kaip pasiekimui. Šie empiriniai argumentai paaiškina ir verčia pergaltoti konceptualų modelį suteikiant daugiau svarbos tokiai organizacinio gyvenimo dimensijai kaip darbuotojų santykis su vadovu ar vadovu.

**Raktažodžiai:** žmogiškieji gebėjimai, atlyginimų atotrūkis, lytis, įgalinimas.

## Ivadas

Dar praeitame amžiuje tarptautiniu lygmeniu (Romos sutartis, 1957) lyčių lygybė pripažinta vienu iš pamatinių demokratijos principų ir vienu iš svarbiausių ekonominio bei socialinio vystymosi veiksnių. Tačiau nepaisant pastaraisiais metais skirto nemažo politinio dėmesio daugybės sąmoningumo ir informuotumo didinimo programų tiek Europos Sąjungos (toliau – ES), tiek nacionaliniu lygmenimis deklaruojamų lyčių lygybės strategijų privataus ir viešojo sektoriaus organizacijose, lyčių nelygybės apraiškos vis dar akivaizdžios (Parken, Ashworth, 2018). Remiantis Europos lyčių lygybės instituto lyčių lygybės indeksu, veikiant tokiais tempais kaip dabar, prireiks beveik trijų kartų tam, kad būtų pasiekta lyčių lygybė (EIGE, 2022).

Vienas iš nelygią moterų ir vyrų situaciją darbo rinkoje indikuojančių rodiklių yra atlyginimų atotrūkis (angl. *gender pay gap*) (WEF, 2018; EIGE, 2017), kuris nėra vien tik ekonominis ar politinis rodiklis. Kaip teigia Nussbaum (2011, p. 33–34), atlyginimų atotrūkis implikuoja ir moralines pasekmes moterims iš žmogiškųjų gebėjimų (angl. *capabilities*) perspektyvos. Pavyzdžiui, mažesnės pajamos mažina moterų galimybes gyventi sveiką ir ilgaamžį gyvenimą, patirti estetinius, kultūrinius ir kt. potyrius, siekti išsilavinimo, kontroliuoti savo aplinką ir pan. Dažniausiai tyrimuose, kuriuose nagrinėjamos moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkio priežastys, atlyginimų atotrūkis aiškinamas sociodemografinėmis individų (išsilavinimas, pareigos, amžius, užimama etato dalis ir pan.) ir organizacijų (ekonominės veiklos sektorius, sektorinė ir profesinė lyčių segregacija, įmonės dydis ir pan.) savybėmis (Castagnetti, Giorgetti, 2019; Grund, 2015). Tačiau daugelyje ES valstybių atlyginimų skirtumas vis tiek egzistuoja net ir esant vienodoms moterų ir vyrų sociodemografinėms charakteristikoms, t. y. to paties ar net aukštesnio išsilavinimo tą patį darbą dirbančios moterys gauna mažesnę atlygį nei vyrai. Pavyzdžiui, Leythienne ir Ronkowski (2018) atlikta Europos pajamų struktūros tyrimo (2014) duomenų analizė rodo, kad, nepaisant vienodų moterų ir vyrų charakteristikų, moterys vis tiek uždirba mažiau ir vis tiek lieka nepaaiškinta apie 11,5 proc. atlyginimų atotrūkio. Kiti mokslininkai teigia, kad atlyginimų atotrūkis gali būti aiškinamas ne tik mikrolygmeniu (asmeninėmis darbuotojo savybėmis: išsilavinimas, darbo patirtis) ir mezolygmeniu (organizacijos charakteristikomis: ekonominės veiklos sektorius, organizacijos dydis, jos valdymas) pasireiškiančiais veiksniais, bet ir veiksniais, veikiančiais makrolygmeniu (pvz., teisiniu reglamentavimu, rinkos tendencijomis) (Grund, 2015; Castagnetti, Giorgetti, 2019; Rattso, Stokke, 2019; Majchrowska ir kt., 2015).

Atskirais atvejais pastebima, kad ankstesniuose tyrimuose nebuvo vertinami tokie veiksniai kaip darbo sąlygos, darbuotojų įsitraukimas į darbą ar darbo kokybė (Eurofound, 2017), o jie gali tiesiogiai veikti darbuotojų psichinę sveikatą, lemti nuovargį ir perdegimą (ten pat, p. 51), turėti neigiamų pasekmių sveikatai (ten pat, p. 63), sąlygoti nesuderintą darbo ir gyvenimo balansą (ten pat, p. 61) ir, atitinkamai, kurti moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkį. Taigi darbo sąlygos, kurios apibrėžiamos kaip „sąlygos, kuriose darbuotojas dirba ir kurios apima (bet neapsiriboja) patogumus, fizinę aplinką, streso ir (arba) triukšmo lygius, saugumo ir pavojaus laipsnį ir pan.“ (WebFinance Inc., 2019<sup>11</sup>), daro reikšmingą įtaką asmens ilgaamžiškumui, sveikatai, jausmams, galimybei kontroliuoti aplinką – t. y. pagrindiniams žmogiškiesiems (su)gebėjimams (Nussbaum, 2011, p. 33–34).

Taigi, siekiant pagilinti būtent darbo sąlygų poveikio moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkiui supratimą, šiame straipsnyje koncentruojamasi į mezolygmens – organizacijos – veiksnius (neatsižvelgiant į jų charakteristikas). Remiantis J. Acker atliktais tyrimais (1990; 2012), organizacinėse struktūrose ir praktikose

<sup>11</sup> WebFinance Inc. 2019, Business Dictionary, <http://www.businessdictionary.com/definition/working-conditions.html>. In search for more comprehensive definition.



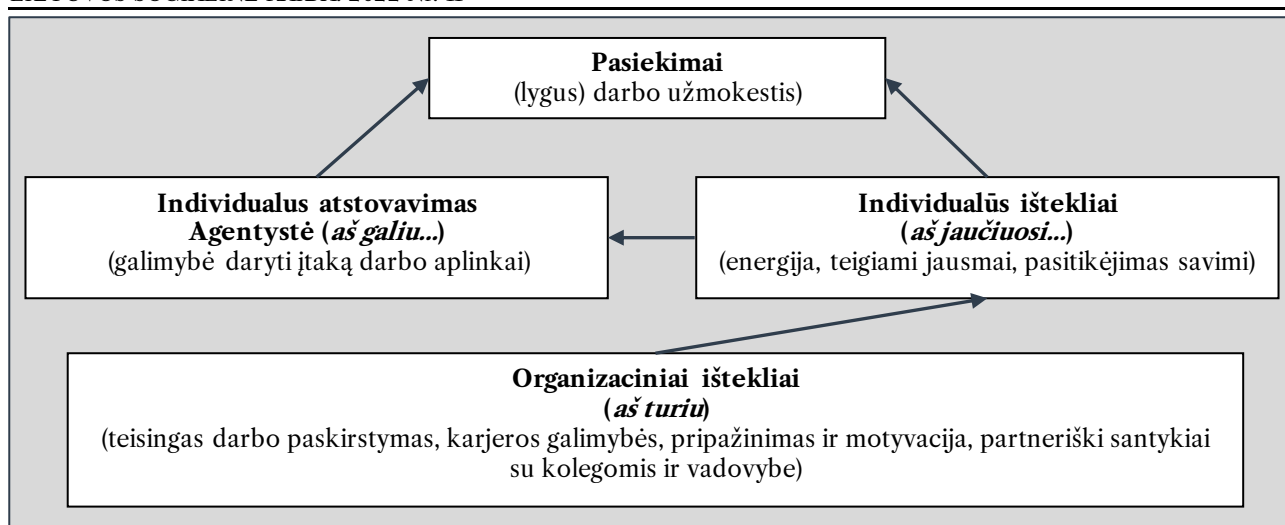
dėl istoriškai vykusios socialinių ir kultūrinių procesų sąveikos užkoduotas lyčių skirtumas, dėl to plėtojasi skirtingos moterų ir vyrų veiklos sąlygos ir galimybės, susiformuoja skirtinga moterų ir vyrų padėtis. Be to, remiantis žmogiškųjų (su)gebėjimų požiūriu (Sen, 1985), organizacinės (mokymų, pagrindinių žmogaus teisių užtikrinimo, rūpinimosi gera savijauta) praktikos turi tiesioginį poveikį individų įgalinimui organizacijose, todėl, jas analizuojant, galima atrasti skirtingos moterų ir vyrų padėties, taigi ir skirtingų atlyginimų organizacijose priežastis. Taigi keliamas klausimas – ar ir (jeigu taip) kaip organizacijos gali įgalinti darbuotojus gauti vienodą atlyginimą už tą patį darbą? Šiame straipsnyje pastaraisiais požiūriais pagrindžiamas konceptualų agentystės veikimo darbo aplinkoje ir darbo sąlygų poveikio pasiekimui darbe (t. y. darbo užmokesčiui) modelį, jo empirinį patikrinimą, naudodamosios VI Europos darbo sąlygų tyrimo (toliau – EDST) (2015) duomenimis.

## **1. Konceptualus agentystės darbo aplinkoje ir darbo sąlygų poveikio pasiekimui darbe modelis**

Remiantis A. Seno žmogiškųjų gebėjimų teorija, individo įgalinimas yra pagrindinis socialinės agentystės tikslas: žmonės turi turėti laisvę pasiekti gerovę bet kokiame kontekste; o laisvė turi būti suprantama kaip žmonių galimybės daryti tai, ką jos (jie) supranta kaip vertingą, ir būti tuo (taip), kaip jos (jie) mano, kad yra vertinga (Robeyns, 2005; Teschl, Derobert, 2008). Taigi būti (su)gebančia (-iu) reiškia valdyti socialinę agentystę tam, kad būtų galima apsispręsti, koks gyvenimo kelias yra vertingas konkrečiam individui ir sekti tuo keliu (Sen, 1985).

Remdamosios pastaruoju požiūriu, vienodą moterų ir vyrų atlyginimą už jų indėlį į organizacijos veiklas mes traktuojame kaip moralinio imperatyvo puoselėti žmogaus orumą įgyvendinimą. Ir nors daugeliu atvejų užsidirbti pragyvenimui gali būti prievolė, o ne pasirinkimas, visgi darbo sąlygos gali ir praturtinti, suteikti energijos, prisidėti prie savirealizacijos ir socialinio ar profesinio tapatumo formavimo, ir kelti stresą, sąlygoti nuovargį ir perdegimą, apriboti galimybes derinti darbą su asmeniniu gyvenimu (Eurofound, 2017) ir pan. Taigi, remdamosios Kabeer (1999) požiūriu į įgalinimą, moterų ir vyrų darbo užmokesčio lygybę mes laikome individo įgalinimo rodikliu, kuris priklauso nuo organizacinių išteklių (pvz., darbo poreikių, paskatų, pagarbių ir pasitikinčių santykių ir kt.). Tai gali būti išreiškiamą turėjimo, disponavimo tiek apčiuopiamais, tiek neapčiuopiamais ištekliais sąvokomis. Pastarieji suformuoja individualius išteklius (pvz., pasitikėjimas savimi, prasmingo darbo ir profesinės tapatybės jausmas ir kt.), suponuojančius tai, kaip „aš jaučiuosi darbe“. Kartu organizaciniai ir individualūs ištekliai nulemia gebėjimą sau atstovauti darbo aplinkoje – agentystę, arba tiesiog „aš galiu“ nuostatą, (su)gebėjimą veikti laikantis konkrečiam individui svarbių vertybių, jomis grįsti savo sprendimus ir pasirinkimus darbiniam gyvenime, kurie idealiu atveju turėtų sąlygoti išmatuojamus pasiekimus ir atlygį už juos (t. y. ir didesnę atlyginimą darbe). Esant visoms sąlygoms vienodoms, moterų ir vyrų atlyginimai turėtų būti vienodi.

Pastarųjų dedamųjų tarpusavio ryšiai apibendrinti 1 pav.



1 pav. Konceptualus agentystės darbo aplinkoje ir darbo sąlygų poveikio pasiekimui darbe modelis

## 2. Metodologinės pastabos

Siekiant empiriškai patikrinti konceptualinį modelį (1 pav.), buvo atlikta antrinė VI EDST (2015) metu Lietuvoje sukauptų duomenų<sup>12</sup> (N = 1004, 60 proc. imties sudarė motery) analizė. Kadangi imtis reprezentatyvi, analizei buvo taikyti parametriniai testai.

Remiantis teorinėmis prielaidomis ir ankstesnių tyrimų rezultatais, analizei buvo atrinkti šeši VI EDST klausimai (Nr. 61, 63, 70, 89, 90, 104), kurių pagrindu buvo sukonstruoti modelio (1 pav.) dedamąsias atitinkantys kintamieji – pasiekimai, individualus atstovavimas, individualūs ištekliai, organizaciniai ištekliai.

Kintamasis „pasiekimai“, t. y. „darbo užmokestis“, šiame tyrime apskaičiuotas remiantis VI EDST klausimo Nr. Q104 sukaupta informacija (1 lentelė).

1 lentelė. NETO mėnesinės pajamos ir valandinis atlygis (eurais) moterų ir vyrų populiacijose Lietuvoje 2015 m.

	Iš viso			Vyrų				Moterys			
	N	Vidurkis	Std. nuokryp.	N	Min / Maks	Vidurkis	Std. nuokryp.	N	Min / Maks	Vidurkis	Std. nuokryp.
<b>Q104</b> <i>Prašau pasakyti, koks yra jūsų vidutinis mėnesio atlyginimas „į rankas“ už pagrindinį apmokamą darbą? (Eur)</i>	911	699,2	594,66	361	10 / 5000	845,8	707,33	550	20 / 4000	603,0	484,44
<b>Valandinis atlyginimas, Eur</b>	878	5,2	8,52	344	0,18 / 200	5,9	11,40	534	0,11 / 80	4,8	5,96
<b>Iš viso</b>	<b>1004</b>			<b>406</b>				<b>598</b>			

N. B. Nepriklausomų imčių T - testo rezultatai: vidutinis moterų ir vyrų NETO mėnesinis atlyginimas statistiškai reikšmingai skiriasi ( $t = 5,702$   $p < 0,001$ ), tačiau vidutinis valandinis užmokestis statistiškai reikšmingai nesiskiria ( $t = 1,786$   $p = 0,74$ ).

<sup>12</sup> Duomenis antrinei analizei pateikė HIVA-KU Leuven (Belgija), straipsnio autorėms dalyvaujant H2020 projekto InGRID finansuotoje mokslinėje stažuotėje 2019 m. Apie tyrimo metodologiją lietuvių kalba galima rasti: <https://www.eurofound.europa.eu/lt/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-methodology>. VI EDST tyrime naudotas klausimynas lietuvių kalba randamas čia: <https://www.eurofound.europa.eu/lt/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-questionnaire>.

Kiti tyrimo kintamieji konstruoti remiantis iš 5 klausimų sukaupta informacija:

Klausimas Q61 *Prašom įvertinti kiekvieną teiginį, ...* 15 teiginių vertinti skalėje nuo 1 – Visada iki 5 – Niekada;

Klausimas Q63 *Kiek sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais? Jūsų tiesioginis vadovas...* 6 teiginiai vertinti skalėje nuo 1 – Visiškai sutinku iki 5 – Visiškai nesutinku;

Klausimas Q70 *Dabar užduosime klausimus apie jūsų darbovietę. Kiek Jūs sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais? ...* 6 teiginiai vertinti skalėje nuo 1 – Visiškai sutinku iki 5 – Visiškai nesutinku;

Klausimas Q89 *Kiek sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais apie Jūsų darbą? ...* 8 teiginiai vertinti skalėje nuo 1 – Visiškai sutinku iki 5 – Visiškai nesutinku;

Klausimas Q90 *Prašome pasakyti, kaip dažnai jums tinka kiekvienas teiginys...* 6 teiginiai vertinti skalėje nuo 1 – Visada iki 5 – Niekada.

Klausimuose naudoti teiginiai leido suskaidyti kintamąjį „organizaciniai ištekliai“ į 3 atskirus komponentus: Bendros darbo sąlygos, Santykiai su kolegomis, Santykiai su vadovais. Kadangi kai kurių teiginių formuluotės įvardino neigiamą reiškinių aspektą, sudarant komponentus jų vertės buvpo perkoduotos į priešingas reikšmes (2 lentelėje tą žymi „(R)“).

Visų naujai sukonstruotų kintamųjų matavimo skalių patikimumo analizė (2 lentelė) parodė, kad 3 iš jų (individualus atstovavimas, bendros darbo sąlygos ir santykiai su vadovais) matavimo skalės yra pakankamai patikimos (Cronbacho alfa = nuo 0,79 iki 0,87), o 2 iš jų (individualūs ištekliai ir santykiai su kolegomis) mažiau patikimos (atitinkamai, Cronbacho alfa = 0,50 ir 0,61). Be to, visos matavimo skalės yra labiau patikimos vyrų imtyje ir mažiau patikimos moterų imtyje.

**2 lentelė.** Operacinis konceptualaus agentystės darbo aplinkoje ir darbo sąlygų poveikio pasiekimui darbe modelio komponentų aprašymas

*Matavimo skalių patikimumo analizė (Cronbacho alfa)*

	Nr.	Matavimo skalė	Cronbacho alfa		
			N	Vyrai	Moterys
Individualus atstovavimas	1	Q61C. Su jumis tariamasi, prieš nustatant jūsų darbo tikslus	,786	,816	,765
	2	Q61D. Jūs dalyvaujate tobulindami darbo organizavimą ar darbo procesus savo skyriuje ar organizacijoje			
	3	Q61E. Jūs darote įtaką savo kolegų pasirinkimui			
	4	Q61F. Jūs galite daryti pertrauką, kai to norite			
	5	Q61I. Darbe Jūs galite įgyvendinti savo idėjas			
	6	Q61N. Jūs galite daryti įtaką sprendimams, kurie yra svarbūs Jūsų darbui			
Individualūs ištekliai	1	Q61H. Jūsų darbas teikia Jums gerai atliekamo darbo pojūtį	,479	,539	,438
	2	Q61J. Jaučiate, kad darote naudingą darbą			
	3	Q61M. Jūs patiriate stresą savo darbe (R)			
	4	Q89A. Atsižvelgiant į mano pastangas ir pasiekimus darbe, manau, kad man mokama teisingai			
	5	Q90A. Darbe jaučiuosi energingas (-a)			
	6	Q90B. Į savo darbą žiūriu su entuziazmu			
	7	Q90C. Kai dirbu, laikas greitai bėga			
	8	Q90D. Darbo dienos pabaigoje jaučiuosi išsekęs (-usi)			
	9	Q90E. Abejoju, ar mano darbas svarbus			
	10	Q90F. Manau, kad dirbu gerai			

**2 lentelės tęsinys.** Operacinis konceptualaus agentystės darbo aplinkoje ir darbo sąlygų poveikio pasiekimui darbe modelio komponentų aprašymas

*Matavimo skalių patikimumo analizė (Cronbacho alfa)*

	Nr.	Matavimo skalė	Cronbacho alfa			
			N	Vyrai	Moterys	
Organizaciniai ištekliai	Bendros darbo sąlygos	1	Q61K. Jūs žinote, ko iš Jūsų yra tikimasi darbe	,830	,837	,825
		2	Q61L. Su Jumis darbo vietoje elgiamasi sąžiningai			
		3	Q61O. Jūsų darbas reikalauja slėpti savo jausmus (R)			
		4	Q70A. Darbuotojai yra įvertinami, kai darbą padaro gerai			
		5	Q70B. Vadovybė pasitiki darbuotojais ir jų gerai atliktu darbu			
		6	Q70C. Konfliktai sprendžiami sąžiningai			
		7	Q70D. Darbas paskirstomas sąžiningai			
		8	Q70F. Apskritai, darbuotojai pasitiki vadovybe			
		9	Q89B. Mano darbe yra puiki karjeros perspektyva			
		10	Q89C. Susilaukiu pripažinimo, kurio nusipelniau savo darbu			
		11	Q89E. Organizacija, kurioje aš dirbu, motyvuoja mane siekti geriausių darbo rezultatų			
		12	Q61G. Jums pakanka laiko darbui atlikti			
	Santykiai su kolegomis	1	Q61A. Jūsų kolegos padeda ir palaiko Jus	,613	,617	,610
		2	Q89D. Apskritai kalbant, gerai sutariu su bendradarbiais			
		3	Q70E. Geras bendradarbiavimas tarp Jūsų ir Jūsų kolegų			
	Santykiai su vadovais	1	Q61B. Jūsų tiesioginis vadovas padeda ir palaiko Jus	,873	,892	,862
		2	Q63A. Jūsų tiesioginis vadovas gerbia Jus kaip asmenį			
		3	Q63B. Jūsų tiesioginis vadovas pagiria ir pripažįsta Jūsų gerą darbą			
		4	Q63C. Jūsų tiesioginis vadovas sėkmingai suburia žmones darbui			
		5	Q63D. Jūsų tiesioginis vadovas padeda, kai reikia atlikti darbą			
		6	Q63E. Jūsų tiesioginis vadovas pateikia naudingų atsiliepimų apie Jūsų darbą			
7		Q63F. Jūsų tiesioginis vadovas padrąšina ir palaiko Jūsų tobulėjimą				

Siekiant empiriškai patikrinti konceptualų modelį, pirmiausia buvo atlikta koreliacinė analizė (Pearson's r), norint atskleisti ryšius tarp priklausomo kintamojo („darbo užmokestis“) ir sukonstruotų nepriklausomų kintamųjų („individualus atstovavimas“ (arba agentystė), „individualūs ištekliai“, „organizaciniai ištekliai“). Toliau, siekiant patikrinti nepriklausomų kintamųjų poveikį priklausomam kintamajam, buvo atlikta serija tiesinės regresijos analizių. Statistinė duomenų analizė atlikta naudojant „SPSS for Windows 21.0“ programinę įrangą.

### 3. Rezultatai

Koreliacinė ryšio tarp priklausomo („pasiekimai“) ir nepriklausomų („individualus atstovavimas“, „individualūs ištekliai“ ir „organizaciniai ištekliai“) kintamųjų analizė (3 lentelė) parodė, kad priklausomas kintamasis turi nors ir silpnus, bet statistiškai reikšmingus ryšius su daugeliu nepriklausomų kintamųjų ( $R_p =$  nuo 0,071 iki 0,214<sup>13</sup>,  $p < 0,05$ ), išskyrus subkategorinį kintamąjį „santykiai su kolegomis“. Tačiau, tyrimo imtį išskaidžius į atskiras moterų ir vyrų grupes, prarastas ryšys ir tarp kintamojo „pasiekimai“ su kintamuoju „individualūs ištekliai“. Tačiau jei ryšys tarp kintamųjų „pasiekimai“ ir „individua-

<sup>13</sup> Čia ir toliau ignoruojami koreliacijos kryptį nurodantys koeficiento indikatoriai (teigiamas / neigiamas), kadangi jie priklauso pirmiausiai nuo duomenų kodavimo krypties (mažiausia / didžiausia reikšmė).

lus atstovavimas“ kiek stipresnis moterų nei vyrų subimtyje (plg., atitinkamai,  $R_{Pmot} = 0,226$   $p < 0,01$  ir  $R_{Pvyr} = 0,214$   $p < 0,01$ ), tai kintamojo „pasiekimai“ ryšiai su kintamaisiais „santykiai su vadovais“ ir „darbo sąlygos“ kiek stipresni vyrų nei moterų subimtyje (plg., atitinkamai,  $R_{Pvyr} = 0,245$   $p < 0,01$  ir  $R_{Pmot} = 0,210$   $p < 0,01$ ;  $R_{Pvyr} = 0,250$   $p < 0,01$  ir  $R_{Pmot} = 0,137$   $p < 0,01$ ).

**3 lentelė.** Konceptualaus agentystės darbo aplinkoje ir darbo sąlygų poveikio pasiekimui darbe modelio elementų tarpusavio ryšiai

*Koreliacinės analizės (Pearsono  $r$ ,  $R_p$ ) rezultatai*

		Individualus atstovavimas	Individualūs ištekliai	Organizaciniai ištekliai		
				Santykiai su kolegomis	Santykiai su vadovais	Darbo sąlygos
Pasiekimai (darbo užmokestis)	Iš viso	-,211**	-,071*	-,065	-,214**	-,161**
	Vyrai	-,214**	-,079	-,079	-,245**	-,250**
	Moterys	-,226**	-,073	-,059	-,210**	-,137**
Individualus atstovavimas	Iš viso		,392**	,310**	,526**	,421**
	Vyrai		,417**	,287**	,496**	,424**
	Moterys		,376**	,322**	,548**	,425**
Individualūs ištekliai	Iš viso			,429**	,466**	,531**
	Vyrai			,474**	,471**	,555**
	Moterys			,407**	,462**	,514**
Instituciniai ištekliai	Santykiai su kolegomis	Iš viso			,451**	,534**
		Vyrai			,390**	,506**
		Moterys			,491**	,558**
	Santykiai su vadovais	Iš viso				,671**
		Vyrai				,688**
		Moterys				,659**

\* Koreliacija reikšminga 0,05 lygmeniu (2-pusė)

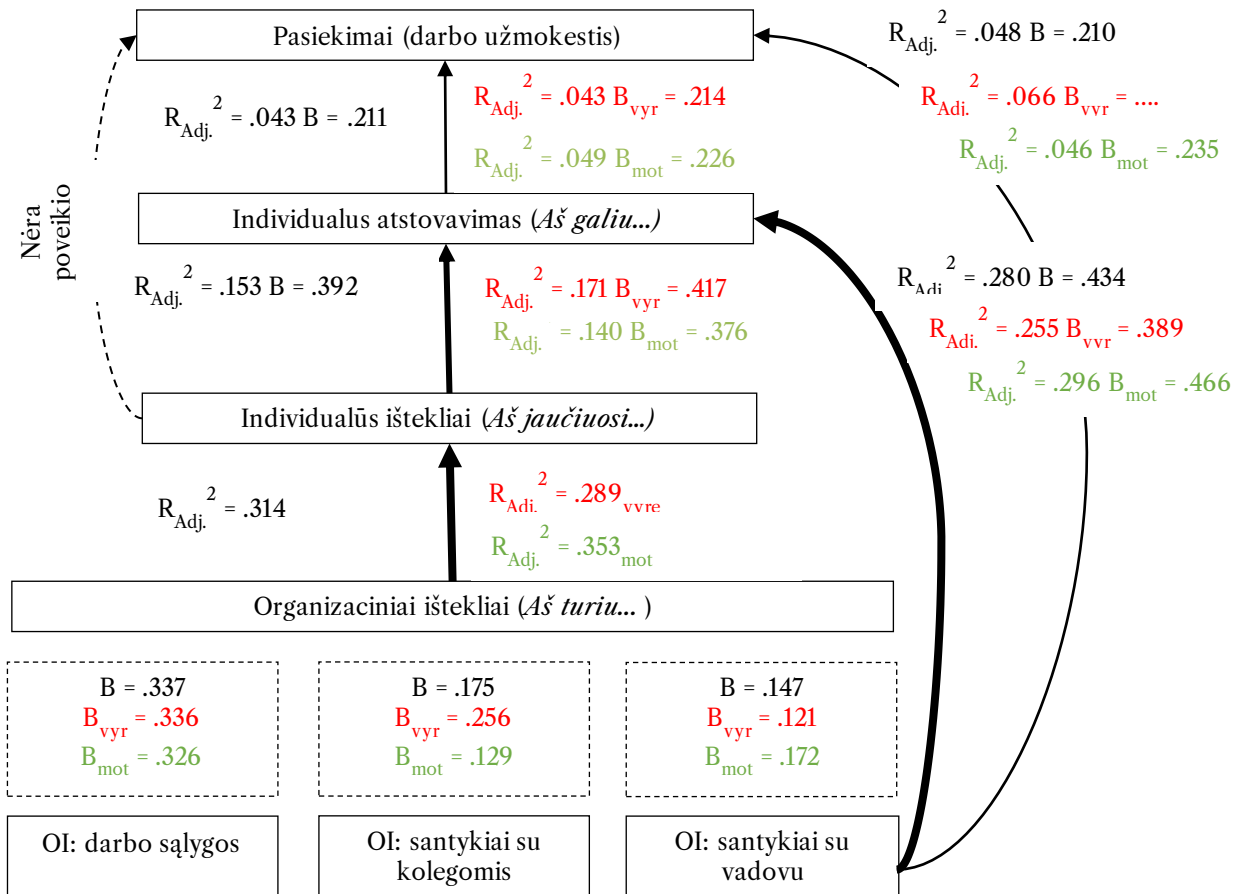
\*\* Koreliacija reikšminga 0,01 lygmeniu (2-pusė)

Be to, 3 lentelėje pateikti koreliacinės analizės rezultatai rodo, kad kintamasis „individualus atstovavimas“ stipriausiai siejasi su kintamuoju „santykiai su vadovais“ ( $R_p = 0,526$   $p < 0,01$ ), o kintamasis „individualus atstovavimas“ – su kintamuoju „darbo sąlygos“ ( $R_p = 0,531$   $p < 0,01$ ). Tačiau pirmuoju atveju ryšys tarp kintamųjų stipresnis moterų subimtyje (plg., atitinkamai,  $R_{Pmot} = 0,548$   $p < 0,01$  ir  $R_{Pvyr} = 0,496$   $p < 0,01$ ), o antruoju – vyrų (plg., atitinkamai,  $R_{Pvyr} = 0,555$   $p < 0,01$  ir  $R_{Pmot} = 0,514$   $p < 0,01$ ). Šie rezultatai nurodo tikimybę, kad nepriklausomų kintamųjų poveikiai priklausomam kintamajam gali skirtis moterų ir vyrų subimtyse, arba, kad organizacijose darbuotojų įgalinimo šaltiniai gali būti skirtingi moterų ir vyrų atvejais.

Bendri regresinės analizės rezultatai (2 pav., juoda spalva) rodo, kad „organizaciniai ištekliai“ stiprina „individualius išteklius“ ( $R_{Adj.}^2 = 0,314$   $B = 0,147-0,337$ ), pastarieji stiprina „individualų atstovavimą“ ( $R_{Adj.}^2 = 0,153$   $B = 0,392$ ), o pastarasis, nors ir silpnai, bet prisideda prie to, jog pasiekimai (darbo užmokestis) būtų didesni ( $R_{Adj.}^2 = 0,043$   $B = 0,211$ ). Taigi regresinės analizės rezultatai patvirtina pirminę šiame straipsnyje keltą prielaidą, kad darbo sąlygos turi įtakos pasiekimams. Tačiau „individualūs ištekliai“ (šiam tyrimui – kaip individas jaučiasi darbo aplinkoje) galutiniam pasiekimui – darbo užmokesčiui – neturi jokios įtakos. Tuo tarpu santykiai su vadovu tiesiogiai stiprina „individualų atstovavimą“ (t. y., ką individas gali organizacijoje) ( $R_{Adj.}^2 = 0,280$   $B = 0,430$ ) bei patį darbo užmokestį ( $R_{Adj.}^2 = 0,048$   $B = 0,210$ ).

Pastarosios statistinės tendencijos yra labai panašios moterų ir vyrų subimtyse. Tačiau yra ir keli skirtumai. Viena, „organizacinių išteklių“ poveikis „individualiems ištekliams“ yra stipresnis moterų subimtyje (plg., atitinkamai,  $R_{Adj.}^2 = 0,353$   $B_{mot} = 0,129-0,326$  ir  $R_{Adj.}^2 = 0,289$   $B_{vyr} = 0,121-0,336$ ), tuo tarpu „individualių išteklių“ poveikis „individualiam atstovavimui“ yra stipresnis vyrų subimtyje (plg.,

atitinkamai,  $R_{Adj.}^2 = 0,179$   $B_{vyr} = 0,129-0,326$  ir  $R_{Adj.}^2 = 0,140$   $B_{mot} = 0,121-0,336$ ); „individualaus atstovavimo“ poveikis „pasiekimams“ ir vėl kiek stipresnis moterų subimtyje (plg., atitinkamai,  $R_{Adj.}^2 = 0,049$   $B_{mot} = 0,226$  ir  $R_{Adj.}^2 = 0,043$   $B_{vyr} = 0,214$ ). Kita „organizacinių išteklių“ subkategorija „santykiai su vadovu“ moterų subimtyje turi stipresnį poveikį tiek „individualiam atstovavimui“ (plg., atitinkamai,  $R_{Adj.}^2 = 0,296$   $B_{mot} = 0,466$  ir  $R_{Adj.}^2 = 0,255$   $B_{vyr} = 0,389$ ), tiek ir „pasiekimams“ (plg., atitinkamai,  $R_{Adj.}^2 = 0,046$   $B_{mot} = 0,235$  ir  $R_{Adj.}^2 = 0,066$   $B_{vyr} = 0,000$ ). Pastarieji skirtumai moterų ir vyrų subimtyse sugražina prie prielaidos, kad organizacinės struktūros nevienodai įgalina moteris ir vyrus pasiekimams darbo aplinkoje.



N.B. Bendri regresinės analizės rezultatai (N=1004) pateikti juoda spalva.

**Raudonai:** regresinės analizės rezultatai vyrų subimtyje.

**Žaliai:** regresinės analizės rezultatai moterų subimtyje.

Linijų storumas nurodo poveikio stiprumą ir analizuotą poveikio kryptį.

**2 pav.** Konceptualaus agentystės darbo aplinkoje ir darbo sąlygų poveikio pasiekimui darbe modelio empirinis tikrinimas. *Tiesinės regresinės analizės rezultatai*

## Išvados ir diskusija

Straipsnyje siekiant empiriškai patikrinti konceptualų agentystės darbo aplinkoje ir darbo sąlygų poveikio pasiekimui darbe modelį, antrinės VI EDST duomenų analizės rezultatai parodė, kad organizaciniai ištekliai (t. y. santykiai su kolegomis ir kolegomis, santykiai su vadovėmis ir vadovais, bendros darbo sąlygos) veikia darbuotojų individualius išteklius (t. y. jų savijautą darbe, įskaitant ir pasitikėjimą savimi) stipriau, nei individualūs ištekliai – darbuotojų individualų atstovavimą (agentystę). Be to, tik vienas iš organizacinių išteklių elementų – santykiai su vadovėmis ir vadovais – prisideda prie individualaus atstovavimo galimybių ir pasiekimų (šiam tyrime – darbo užmokesčio). Be to, individualūs ištekliai stiprina individualaus atstovavimo galimybes, bet neturi jokio poveikio darbo užmokesčiui kaip pasie-

kimui. Šie empiriniai argumentai paaiškina ir verčia pergaltoti konceptualų modelį suteikiant daugiau svarbos tokiai organizacinio gyvenimo dimensijai kaip darbuotojų santykis su vadovu ar vadovu. Tai gali būti tiek favoritizmu grįstų sovietmečio santykių tarp vadovo ir pavaldinio rudimentas (Vasiljevienė, Freitakienė, 2002), tiek baltiškajam (neo)liberalios rinkos ekonomikos modeliui (Norkus, 2008) būdinga hiperindividualizuota atlygio praktika, kurioje dažniausiai neatsižvelgiama į bendrą interesą, socialinį dialogą (Blažienė, 2008).

Statistinės analizės rezultatai rodo, kad konceptualaus modelio elementų tarpusavio sąsajos skiriasi moterų ir vyrų subimtyse. Tai dar kartą patvirtina Acker (2012) nuorodą į „nelygybės režimus“, kurie vis dar gajūs, nepaisant organizacinių struktūrų ir procesų kaitos. Konkrečiau, antrinių VI EDST duomenų analizė rodo, kad, lyginant vyrų ir moterų situacijas organizacijose, instituciniai ištekliai yra reikšmingesni plėtojant vyrų individualius išteklius. Tuo tarpu santykiai su vadovėmis ir vadovais turi stipresnį poveikį moterų individualiam atstovavimui (agentystei) ir moterų pasiekimams (čia – darbo užmokesčiui). Be to, vyrų santykiai su kolegomis ir kolegėmis (galimai įsitinklinimas organizacijoje) stipriau veikia jų individualius išteklius, kurie, atitinkamai, stipriau sąlygoja vyrų individualų atstovavimą (agentystę) ir t. t. Taigi antrinių domenų analizės rezultatai rodo, kad moterys visgi silpniau įgalinamos organizacijose nei jų kolegos vyrai. Todėl, apibendrinant tyrimo rezultatus, galima daryti išvadą, kad darbo sąlygos iš esmės palankiau veikia vyrų nei moterų pasiekimus (čia – darbo užmokestį) ir, remiantis tuo, prognozuoti, kad ir kitus galimus pasiekimus (kvalifikacija, veiklos rezultatai ir kt.), vadinsi, moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkį.

Į šį rezultatą organizaciniu lygmeniu svarbu atsižvelgti siekiant lygiateisiškumo realizacijos makrolygmeniu. Jis implikuoja, kad keičiant atlyginimo sutarimo praktikas, laikantis, pavyzdžiui, kolektyvinio atstovavimo ir derybų principų (tą Lietuvos organizacijose turėtų atlikti darbo tarybos arba profesinės sąjungos), būtų pasiekta tai, ką dar šio šimtmečio pradžioje teigė Ulrich (2002) pasiūlydamas individo įgalinimo organizacijose modelį. Remiantis šiuo autoriumi, jei dėl kokių nors priežasčių (pvz., dėl jėgų ar išteklių trūkumo) politinės nuostatos nesukuria reikiamo konteksto žmogiškiesiems (su)gebėjimams plėtoti ir būti praktikuojamais, organizacijų moraliniu imperatyvu tampa pagalba individams to pasiekti.

Reflektuojant šiame straipsnyje pristatomos antrinių duomenų analizės apribojimus, svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad VI EDST duomenys, nors ir apima įvairias darbinės veiklos sritis (pajamos, pasitenkinimas darbu, darbo sąlygos ir t. t.), visgi turi tam tikrų trūkumų: nėra pakankamai aiškios informacijos apie tai, kaip buvo skaičiuojamas respondentų ir respondenčių atlyginimas, kai kurių matavimo skalių patikimumas yra labai žemas ir t. t. Į šiuos apribojimus turėtų būti atsižvelgiama ateityje atliekamuose EDST.

Galiausiai, siekiant plėtoti šio tyrimo išvalgas bei gilinti moterų ir vyrų atlyginimų atotrūkį sąlygojančių organizacinių veiksnių supratimą, būtų tikslinga patikrinti šiame straipsnyje pasiūlytą konceptualų moteris ir vyrus įgalinančių daugiau uždirbti (ar priešingai – lemiančių žemesnį atlygį) organizacinių veiksnių modelį įvairiose profesinėse grupėse ar ekonominės veiklos srityse, ekonominiuose, politiniuose, sociokultūriniuose kontekstuose.

## **Padėka**

Straipsnio autorės dėkingos už ES programos „Horizon2020“ projekto InGRID (nr. 730993) suteiktą finansavimą 10 dienų stažuotei HIVA – Darbo ir visuomenės tyrimų institute KU Leuven (Belgija) 2019 m., taip pat už HIVA suteiktus VI EDST duomenis ir kolegėms bei kolegoms už vaisingas darbinės diskusijas, kurios padėjo sukonstruoti straipsnyje pristatomą konceptualų modelį ir pradėti jo tikrinimą.

## Literatūra

- Acker, J. (1990). „Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations“. *Gender and Society*, 4(2): 139–158.
- Acker, J. (2012). „Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities“. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3): 214–224. DOI 10.1108/02610151211209072.
- Blažienė, I. (2008). *Working conditions and social dialogue – Lithuania. EurWORK Observatory*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2008/working-conditions-and-social-dialogue-lithuania>.
- Castagnetti, C. ir Giorgetti, M. L. (2019). „Understanding the gender wage-gap differential between the public and private sectors in Italy: A quantile approach“. *Economic Modelling*, 78: 240–261.
- EDST, VI Europos darbo sąlygų tyrimas (2015). <https://www.eurofound.europa.eu/lt/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.
- EIGE, European Institute of Gender Equality (2022). *Gender Equality Index 2021 Report*. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2021-report>.
- EIGE, European Institute of Gender Equality. *Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005–2015*. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>.
- Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Union (1957). *The Treaty of Rome*.
- European Union (1957). „Treaty Establishing the European Community (Consolidated Version)“. *Rome Treaty*, 25 March 1957. <https://www.refworld.org/docid/3ae6b39c0.html>; [https://ec.europa.eu/archives/emu\\_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf](https://ec.europa.eu/archives/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf).
- Grund, C. (2015). „Gender pay gaps among highly educated professionals – Compensation components do matter“. *Labour Economics*, 34: 118–126.
- Leythienne, D. ir Ronkowski, P. (2018). *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. Eurostat. Statistical Working Papers*. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888-793/8979317/KS-TC-18-003-EN-N.pdf/3a6c9295-5e66-4b79-b009-ea1604770676>.
- Kabeer, N. (1999). „Resources, Agency, Achievements: reflections on the measurement of women’s empowerment“. *Development and change*, 30: 435–464.
- Majchrowska, A., Strawinski, P., Konopczak, K. ir Skierska, A. (2015). „Gender wage gap by occupational groups in Poland“. *Lodz Economics Working Papers*, 3. <https://ideas.repec.org/p/ann/wpaper/3-2015.html>.
- Norkus, Z. (2008). *Kokia demokratija, koks kapitalizmas? Pokomunistinė transformacija Lietuvoje lyginamosios istorinės sociologijos požiūriu*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
- Nussbaum, M. C. (2011). *Creating Capabilities. The Human Development Approach*. Cambridge, MA; London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Parken, A. ir Ashworth, R. (2019). „From evidence to action: Applying gender mainstreaming to pay gaps in the Welsh public sector“. *Gender, Work and Organization*, 25(6): 599–618.
- Rattso, J. ir Stokke, E. H. (2019). „Identification of the private-public wage gap“. *Labour Economics*, 59: 153–163.
- Robeyns, I. (2005). „The Capability Approach: A Theoretical Survey“. *Journal of Human Development*, 6(1): 93–114.
- Sen, A. K. (1985). *Commodities and Capabilities*. Oxford: Elsevier.
- Teschl, M. ir Derobert, L. (2008). „Does Identity Matter? On the Relevance of Identity and Interaction for Capabilities“. In Comin, F., Qizilbash, M. ir Alkire, S. (red.). *The Capability Approach: Concepts, Measures and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press, 125–156.
- Ulrich, P. (2002). *Der entzauberte Markt*. Freiburg: Herder.
- Vasiljeviienė, N. ir Freitakienė, R. (2002). „Are we ready to accept European standards?“ In Vasiljeviienė, N. ir Jeurissen, R. J. M. (red.). *Business Ethics: From Theory to Practice*. Vilnius: Vilnius University, 172–195.



WebFinance Inc. (2019). *Business Dictionary*. <http://www.businessdictionary.com/definition/working-conditions.html>

World economic forum (2018). *Global Gender Gap report*. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)

## DEVELOPING HUMAN CAPABILITIES THROUGH ORGANISATIONAL PRACTICES: THE IMPACT OF PAY GAPS AND WORKING CONDITIONS ON WOMEN'S EMPOWERMENT

Aurelija NOVELSKAITĖ

Department of Social Change Research  
at the LCSS Institute of Sociology

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius, Lithuania

[aurelija.novelskaite@lstc.lt](mailto:aurelija.novelskaite@lstc.lt)

Rasa PUŠINAITĖ-GELGOTĖ

Institute of Social Sciences and Applied Informatics  
at the VU Kaunas faculty

Muitinės st. 8, LT-44280 Kaunas, Lithuania

[rasa.pusinaite@knf.vu.lt](mailto:rasa.pusinaite@knf.vu.lt)

Raminta PUČĖTAITĖ

Institute of Social Sciences and Applied Informatics  
at the VU Kaunas faculty

Muitinės st. 8, LT-44280 Kaunas, Lithuania

[raminta.pucetaite@knf.vu.lt](mailto:raminta.pucetaite@knf.vu.lt)

### Summary

One of the indicators of persisting gender inequality is gender pay gap (hereafter – GPG), which has not only economic and political but also moral implications as it undermines realization of (in most cases) women's human capabilities such as the capability to achieve longevity, bodily health, senses, control over her environment, etc. Previous studies on the GPG had not been paying attention to effects of working conditions and employees' involvement in his/her work settlement. Meanwhile the work conditions and a job quality can predict mental health issues, fatigue and burnout and have negative effects on health in general, cause poor work-life balance, etc. Therefore, taking a perspective to employee earnings as an indicator of empowerment created by organizations and their working conditions, we argue that GPG may also be a result of gendered organizational structures and practices as empowering organizational practices may create gender equality (e.g. as reflected by equal pay for equal work). Conceptually, the human capability approach sets empowerment of individuals for social agency as an ultimate goal. Following this approach, the gender equality in pay can be treated as enactment of the moral imperative to foster human dignity. Thus, the equality in earnings could serve as an indicator of empowerment which depends on institutional resources such as job demands, fair distribution of workload, career prospects, recognition and motivation, partnership-based relations with colleagues and management etc. to create individual resources such as self-confidence, feelings of meaningful work and professional identity.

The research question – whether and, if so, how can organizations empower employees to achieve equal pay? – is explored accomplishing secondary analysis of the data from VI European Working Conditions Survey (EWCS – hereinafter), focusing on Lithuania as a case study. In operational terms, the conceptual components of the study – i.e. institutional resources, individual resources, and individual agency – were defined by sets of items from the

questionnaire of EWCS. The newly constructed variables and groups of the (female and male) respondents were used to test the conceptual-operational model in several steps: first, aiming to explore interconnections between the variables, correlation analysis (Pearson's  $r$ ) has been accomplished; second, aiming to test effects of the independent variables (i.e. individual capabilities, individual and institutional resources) onto the dependent one (i.e. wage per hour), Linear regression analysis (different methods were tested) has been accomplished employing the SPSS for Windows 21.0 software.

The empirical study findings suggest that, in general, institutional resources affect employees' individual resources more strongly than individual resources affect individual agency. Also just one component of institutional resources – i.e. relationship with management contributes to employees' agency and to achievements. Moreover, individual resources contribute to employee's agency, but do not have any effect on earning as an achievement. Also individual agency negatively affects earnings. Thus, the findings provide empirical arguments for the conceptual model. The findings of the comparison between male and female groups indicate that institutional resources contribute to male employees' individual resources more strongly than to female employees', and women experience less empowerment than their male colleagues in the organizations they work. Consequently, the findings of the study may contribute to explanation of GPG as a result of different modes of women and men's empowerment in organizations. Striving to strengthen and expand results of this study, it would be reasonable to test the conceptual-operational model, and more specifically, to test hypotheses about relationship between organizational empowering factors and earning as an achievement in different populations (e.g. occupational groups).

**Keywords:** human capabilities, gender pay gap, gender, empowerment.

DARBO RINKOS TRANSFORMACIJOS KRIZIŲ AKIVAIZDOJE. Lietuvos socialinė raida Nr. 11 – Vilnius: Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos institutas, 2022. – 97 psl.

ISSN 2424-497X (internete)

*Lietuvos socialinė raida* yra Lietuvos socialinių mokslų centro Sociologijos instituto tęstinis recenzuojamas mokslo leidinys, kuriuo toliau plėtojama 2004 m. Socialinių tyrimų instituto pradėta Lietuvos socialinės raidos Europos Sąjungoje publikacijų serija. Tęstiniame tarpdisciplininiame leidinyje mokslininkai iš LSMC ir kitų institucijų skelbia tyrimų rezultatus akademinėi bendruomenei, suinteresuotiems specialistams ir plačiai visuomenei. Šiame – vienuoliktajame tęstinio leidinio *Lietuvos socialinė raida numerįje* įtraukti 8 originalūs mokslo straipsniai, aprėpiantys platų temų spektrą: darbo rinkos stebėsenos metodologines problemas, lyčių nelygybės klausimus darbo rinkoje ir organizacijose bei vaiko priežiūros atostogų poveikį tėvų dalyvavimui darbo rinkoje, koronaviruso COVID-19 pandemijos sukeltų socialinių padarinių poveikį darbo rinkai, socialiai pažeidžiamų grupių (paramą gaunančių asmenų bei nedirbančio, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo) situaciją ir galimybes darbo rinkoje, bei kai kuriuos nesaugaus užimtumo aspektus. Nagrinėtos temos analizuotos tiek Lietuvos regionų, tiek Europos šalių narių lyginamojoje perspektyvoje.