

NESAUGUS UŽIMTUMAS IR JO POKYČIŲ TENDENCIJOS

Boguslavas GRUŽEVSKIS
LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
El. paštas: boguslavas.gruzevskis@dsti.lt

Rūta BRAZIENĖ
LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas
A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius
El. paštas: ruta.braziene@dsti.lt

Santrauka. Šiame straipsnyje analizuojama nesaugaus užimtumo samprata, jos teoriniai aspektai bei apraiškos ir pokyčių tendencijos Lietuvoje. Šio straipsnio tikslas – aptarti nesaugaus užimtumo kategoriją ir atskleisti nesaugaus užimtumo paplitimą Lietuvoje. Teorinį straipsnio pagrindą sudaro užimtumo nesaugumo sąvokos aptarimas bei nesaugaus užimtumo formų apžvalga. Empirinę dalį sudaro statistinių duomenų analizė, straipsnyje naudojami Eurostato darbo jėgos (Eurostat LFS), Eurostato pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimų (Eurostat EU-SILC) duomenys. Atliktos analizės rezultatai atskleidė, kad Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų ES šalių, dirbantieji vis dažniau susiduria su nesaugumo fenomenu, t. y. jie nesujaučia saugūs dėl savo darbo vietos išsaugojimo, neturi karjeros perspektyvų, jiems neužtikrintos socialinės apsaugos garantijos, o jų gaunamų už darbą pajamų nebeužtenka patenkinti būtiniausių poreikius. Straipsnyje pateikta medžiaga parodė, kad nuo XX amžiaus pabaigos visose Europos šalyse didėjo darbo santykių lankstumas, kas turėjo įtakos ir užimtumo nesaugumo didėjimui. Šios tendencijos yra stebimos ir Lietuvoje. Dėl įvairių priežasčių, užimtumo nesaugumas paliečia apie 50 proc. mūsų šalies dirbančiųjų (2011 metais apie 67 proc., 2016 m. – 46,2 proc.), ypač žemesnės kvalifikacijos darbuotojus, kaimo bei vyresnio amžiaus gyventojus. Aktyvesnis užimtumo nesaugumo klausimų svarstymas Lietuvoje prasidėjo 2014–2015 metais, rengiant Naują socialinį modelį. Surinkta medžiaga bei atliktų tyrimų analizė parodė, kad nesaugus užimtumas yra vienas iš neigiamų darbo rinkos fenomenų, kuris mažina nacionalinės darbo rinkos patrauklumą, todėl jo apribojimas yra ypač aktualus klausimas. Straipsnyje plačiai naudojami LSTC mokslininkų B. Gruževskio, R. Miežienės bei I. Blažienės analizuojama tematika parengti straipsniai.

Raktažodžiai: nesaugus užimtumas, darbo rinka, darbo santykių lankstumas, žemos darbo pajamos, netipinės užimtumo formos, socialinė apsauga.

Įvadas

Socialiniai bei ekonominiai pokyčiai sąlygoja pokyčius darbo rinkoje. Vienas iš jų – užimtumo formų kaita. Tuo pačiu, deja, daugėja užimtumo formų, kurios neužtikrina stabilų pajamų, socialinės apsaugos bei nesuteikia profesinio tobulėjimo galimybių. Pokomunistinėse šalyse, tarp jų ir Lietuvoje, nesaugių užimtumo formų plėtra sąlygota dar

ir tos priežasties, kad po 1989 metų socialinių-ekonominių transformacijų labai sumažėjo profesinių sąjungų vaidmuo užtikrinant tinkamą darbuotojų apsaugą. Mokslininkai pažymi dar vieną svarbų aspektą – socialinės ir ekonominės krizės laikotarpiu bei po jos nesaugumas darbo rinkose dar labiau išaugo, be to, atsirado naujų nesaugaus užimtumo formų (Vosco et al, 2009). Nesaugaus užimtumo tendencijas Lietuvoje ir užsienio šalyse nagrinėjo Gruževskis, Miežienė, Blažienė, 2016; Olsthoorn, 2014; Carls, 2012; Vosco et al, 2009; Piasna ir Myant, 2017 ir kiti.

Tam tikras užimtumo nesaugumas buvo būdingas Lietuvos darbo rinkai nuo Nepriklausomybės atkūrimo 1990 m. Pradžioje, prasidėjus politinei bei ekonominei transformacijai, pagrindinis užimtumo nesaugumo šaltinis buvo mažėjančios gamybos apimtys bei įmonių restruktūrizacija. Vėliau pradėjo formuotis šešėlinė darbo rinka. Augant konkurencijai ir siekiant mažinti darbo kaštus, skirtingų sektorių darbdaviai vis dažniau pradėjo taikyti priemones, kurios didino užimtumo nesaugumą: darbo santykių neįforminimas darbo sutartimi, dalies pajamų mokėjimas „vokelyje“ ir atitinkamai dalies socialinio draudimo įmokų nemokėjimas; atitinkamų darbo sąlygų neužtikrinimas ir pan. Tačiau padėtis, galima teigti, nuolat keitėsi į gerąją pusę. Stiprėjo profesinės sąjungos, tobulėjo Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) veikla, augo pačių darbuotojų sąmoningumas bei darbuotojų teisių išmanymas. Teigiami pokyčiai mažinant nesaugų užimtumą ypač paspartėjo po 2004 m. Lietuvai įstojus į ES. Tačiau 2008–2009 m. ekonominė krizė stipriai sukrėtė Lietuvos darbo rinką, darbą prarado virš 200 tūkst. žmonių (apie 15 proc. visų dirbančiųjų), 15–20 proc. sumažėjo darbo užmokestis, buvo sumažintos senatvės pensijos, bedarbio pašalpos bei kitos socialinės išmokos (Blažienė, Gruževskis, 2016). Po krizės užimtųjų skaičius iki 2015 m. dar nebuvo pasiekęs prieškrizinio. Socialinio draudimo įmokų mokėtojų skaičius 2015 m. pradžioje buvo apie 90 tūkst. mažesnis nei 2008 m. (1,469 mln. žmonių). Po krizės 2010–2011 m. Vyriausybė aktyviai pradėjo skatinti socialinius partnerius ieškoti priemonių, kaip liberalizuoti darbo santykius ir didinti Lietuvos darbo rinkos lankstumą. 2013 metais pagal Pasaulio ekonomikos forumo konkurencingumo 2013–2014 m. ataskaitą Lietuva pagal įdarbinimo ir atleidimo praktiką buvo 130 vietoje, pagal atleidimo kaštus – 111 vietoje, pagal pajėgumus pritraukti talentus – 135 vietoje. Būtinumą didinti Lietuvos darbo rinkos lankstumą pabrėždavo ir Tarptautinio valiutos fondo bei Tarptautinės ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos ekspertai. Vienoje iš ES Tarybos 2013–2014 m. rekomendacijų Lietuvai pažymėta – „nustatyti nereikalingus apribojimus ir administracines kliūtis, trukdančias užtikrinti lanksčias sutarčių sąlygas, atleidimo iš darbo nuostatas ir lanksčią darbo laiko tvarką“. Lietuvoje galiojantis 2004 m. priimtas Darbo kodeksas turėjo daug apribojimų, skirtų užtikrinti aukštesnį darbuotojų socialinį bei užimtumo saugumą (pvz., viršvalandžių ne daugiau 4 val. per 2 dienas iš eilės ir ne daugiau 120 val. per metus; įspėjimas dėl atleidimo iš darbo, kai nėra darbuotojo kaltės, prieš 2–4 mėn. ir išeitinė kompensacija 1–6 vidutiniai mėnesiniai darbo užmokesčiai ir kt.), tačiau darbdaviai dažnai jį kritikuodavo, nes, jų

nuomone, aukštos socialinės garantijos neskatino įdarbinti daugiau darbuotojų dėl aukštų jų atleidimo kaštų. Nors po 2008–2009 m. ekonominės krizės Darbo kodeksas buvo vis labiau kritikuojamas, 2013 m. atliktos darbdavių apklausos duomenimis⁵⁸ 27 proc. darbdavių pažymėjo, kad jų ekonominei veiklai darbo santykių reglamentavimas netrukdo, 47 proc. darbdavių nurodė, kad per dideli aprojojimai atleisti darbuotoją, 36 proc. – kad per dideli apribojimai naudoti terminuotas darbo sutartis (*buvo galima pažymėti kelis atsakymus*). Taip pat reikia pažymėti, kad Lietuvoje galiojančių darbo rinką reglamentuojančių teisės aktų griežtumą dažnai švelnino jų nevykdymas (Blažienė, Gruževskis, 2016). Pvz., atleidžiant darbuotoją be jo kaltės (darbdavio iniciatyva) buvo susitariama ir atleidimas įforminamas „šalių susitarimu“, atitinkamai neišmokant išeitinių kompensacijų ir nesilaikant įspėjimo terminų.

Reikia pažymėti, kad labai didelis užimtumo nesaugumo rizikos faktorius Lietuvoje yra žemi atlyginimai. Dirbdami žmonės gali mažai sutaupyti, todėl praradus darbą labai nukenčia jų gyvenimo lygis, kurį tik iš dalies gali kompensuoti socialinės garantijos. Dėl šios priežasties Lietuvoje mažiau žmonių dirba pagal netipines užimtumo formas (ypač pagal terminuotas sutartis bei sutrumpintą darbo laiką. 2016 m. pagal terminuotas sutartis dirbo tik 1,9 proc., o sutrumpintą darbo laiką dirbo 8,0 proc. visų dirbančiųjų). Kita problema – socialinis nesaugumas darbo vietoje. Su šia rizika susiduria didelė dalis dirbančiųjų sau (ypač žemės ūkyje), sezoniniai darbuotojai ir nelegaliai dirbantieji. 2016 metais savarankiškai dirbantieji sudarė 155,4 tūkst. žmonių ir nuo 2011 metų jų skaičius nuolat augo.

1. Nesaugaus užimtumo samprata ir teoriniai aspektai

Nesaugaus užimtumo terminas jau keletą dešimtmečių plačiai vartojamas sociologinėje, ekonominėje, politikos mokslų literatūroje, tačiau pastaruoju metu šis terminas itin išpopuliarėjo. Pirmiausiai tai sąlygota pokyčių darbo rinkose. Pažymėtina, kad iš esmės pasikeitė užimtumo sąlygos. Čia turimas omenyje globalus lanksčių užimtumo formų išaugimas ir vis didėjantis siekis kaip įmanoma labiau lankstinti užimtumo sąlygas. Kitas svarbus nesaugaus užimtumo aspektas – tai atsiradimas daugybės naujų užimtumo formų, kurios pasižymi bendru darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygų pablogėjimu.

Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė nesaugaus užimtumo sampratų, tačiau nepaisant to, kad terminas vis plačiau vartojamas mokslinėje literatūroje bei politiniuose debatuose, bendro apibrėžimo nėra. Nesaugaus užimtumo sąvoka yra multidimensinė, detalus jos apibrėžimas reikalauja išskirti įvairius analizės lygmenis, nuo individualaus iki makro, t. y. darbo rinkos, lygmens. Bendrąja prasme nesaugus užimtumas gali būti apibūdinamas kaip užimtumo forma, kai visa rizika susijusi su darbo santykiais yra perkeliama darbuotojui. Nesaugus užimtumas taip pat dažnai apibūdinamas kaip trumpos trukmės apmokamas darbas, suteikiantis minimalią socialinę apsaugą, menką darbo

⁵⁸ Lietuvos darbdavių apklausa, „Spinter tyrimai“, 2013.

užmokestį, neužtikrinantis tinkamos darbo sąlygų kontrolės ir t. t. Tarptautinis darbo teisių forumas nesaugų užimtumą (angl. *precarious employment*) apibrėžia, kaip ribotos trukmės darbą, kuris neužtikrina pakankamų pajamų, suteikia ribotas socialines garantijas, nepakankamai užtikrina saugias darbo sąlygas bei galimybes jungtis į profesines sąjungas ar darbuotojų profesines organizacijas⁵⁹. Olsthoorn (2014) atlikęs mokslinės literatūros analizę pasiūlė kompleksinę nesaugaus užimtumo sampratą. Mokslininko nuomone, nesaugų užimtumą sudaro šie trys komponentai: 1) nesaugios darbo formos (pvz., terminuota darbo sutartis, sezoninis darbas), 2) nepakankama apsauga nuo nedarbo arba 3) pinigine parama bedarbystės atveju bei pažeidžiami darbuotojai (pvz., kitų pragyvenimo šaltinių stoka, vieniši asmenys ir t. t.). Olsthoorn (2014) nuomone, šių trijų elementų sąveika geriausiai apibūdina nesaugų užimtumą.

Mokslinėje literatūroje išskiriama daugybė nesaugaus užimtumo formų. Pastarosios apima įvairius aspektus, susijusius su darbo sutarties pobūdžiu, darbo sąlygomis ir t. t. Dažniausiai nagrinėdami užimtumo tendencijas mokslininkai išskiria šias nesaugaus užimtumo formas: dalinis užimtumas, terminuotos darbo sutartys, mokymai, stažuotės, laikinas darbas, savarankiškai dirbantys asmenys ir t. t. Labai dažnai šios nesaugaus užimtumo formos yra susijusios su kita nesaugaus užimtumo dimensija, t. y. menku, nepakankamu atlygiu už darbą (1 lentelė).

1 lentelė. Nesaugaus užimtumo formos

Nesaugaus užimtumo formos	
Darbo sutarties pobūdis	Nesaugios darbo sąlygos
<ul style="list-style-type: none"> • Ribota darbo sutarties trukmė (terminuota darbo sutartis, trumpalaikė darbo sutartis, sezoninis darbas ir t. t.); • Užimtumo santykių pobūdis 	<ul style="list-style-type: none"> • Menkas atlyginimas • Menka apsauga nuo nedarbo • Nepakankama socialinė apsauga ir išmokos lyginant su standartiniu visos darbo dienos užimtumu • Nepakankama darbuotojų socialinių teisių apsauga

Jonsson ir Nyberg (2010) nesaugų užimtumą suskirstė į tris grupes: 1) labai nesaugus užimtumas, t. y. jokių teisių socialinės apsaugos sistemoje (pvz., darbuotojai dirbantys be darbo sutarties), 2) vidutiniškai saugus užimtumas, t. y. dalinė apsauga socialinės apsaugos sistemoje ir 3) mažiausiai nesaugus užimtumas, t. y. visos teisės socialinės apsaugos sistemoje.

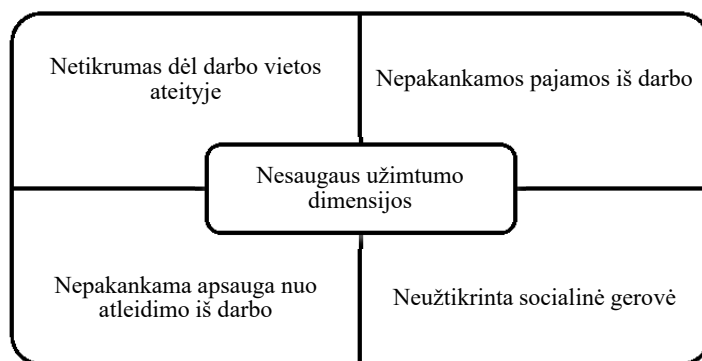
Mokslininkų teigimu, nesaugaus užimtumo sampratą sudaro keletas pagrindinių dimensijų. Šios dimensijos pateikiamos 1 paveiksle. Detaliau pakomentuosime kiekvieną iš šių dimensijų:

- 1) Netikrumas dėl darbo vietos ateityje – darbuotojai negali planuoti ateities, nes nėra tikri dėl savo užimtumo ateityje. Su šia problema dažniausiai susiduria darbuotojai, dirbantys ne visą darbo dieną, pagal terminuotas ar sezonines darbo sutartis.

⁵⁹ Precarious employment. Prieiga internete: <https://www.laborrights.org/issues/precarious-work>.

- 2) Nepakankamos pajamos iš darbo – pajamos iš darbo yra žemos, nereguliarios, neužtikrina darbuotojui tinkamo pragyvenimo lygio. Nepaisant užimtumo darbuotojai patiria skurdą, nepriteklių ir t. t. Taip visuomenėje formuojasi skurstančių dirbančiųjų grupė. Dalis asmenų, gaunančių žemas pajamas dirbančiųjų grupėje, yra patikimas rodiklis matuojant nesaugaus užimtumo mastą.
- 3) Nepakankama apsauga nuo atleidimo iš darbo – darbuotojas nėra apsaugotas nuo atleidimo iš darbo, atleidimo iš darbo atveju darbuotojas neįgyja teisės naudotis visapusiška apsauga nuo nedarbo.
- 4) Neužtikrinta socialinė gerovė – kai užimtumo forma atskiria arba darbuotojas turi minimalias galimybes naudotis socialinės gerovės sistema.

1 pav. Nesaugaus užimtumo dimensijos



Šaltinis: sudaryta pagal Jonsson ir Nyberg (2010).

Nors nesaugus užimtumas dažnai tapatinamas su netipiniu užimtumu, tai nėra tikslu. Nepaisant esamų panašumų, tai dvi skirtingos kategorijos. Apibrėžiant netipinį užimtumą/darbą (angl. – *atypical employment/work*) dažniausiai remiamasi Europos Fondo gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti (*European Foundation*) apibrėžimu. Jis netipiniam (nestandartiniam) užimtumui priskiria įvairias sutrumpinto darbo laiko bei ribotos darbo santykių trukmės užimtumo formas.

Remiantis Europos Fondo sukaupu informacija, tarp šiuo metu skirtingose Europos šalyse egzistuojančių užimtumo formų galima išskirti šias kategorijas:

- 1) Nuolatinės (neterminuotos) viso darbo laiko sutartys, kitaip dar vadinamos „standartinėmis sutartimis“. Ši užimtumo forma yra laikoma saugesne lyginant su kitomis užimtumo formomis, kadangi leidžia lengviau numatyti į ateitį pajamų lygį bei užimtumo perspektyvas. Nuo senų laikų šia užimtumo forma buvo remiamasi, nustatant darbuotojų teises darbo vietoje skirtinguose socialinės apsaugos režimuose.
- 2) Nestandartinės užimtumo formos – tai formos, kurios nukrypsta nuo visos darbo dienos nuolatinio/neterminuoto darbo. Tokios užimtumo formos gali būti

nestandartinės dviem pagrindiniais aspektais – netipiniu darbo laiku (pvz., labai trumpas ne viso darbo laiko darbas; nullo valandų darbas; darbas pagal iškvietimą) bei pačios darbo sutarties specifiškumu arba, kitaip tariant, netipiniais sutartiniais susitarimais (pvz., Estijoje pagal galiojančius teisės aktus leidžiama sudaryti žodinius susitarimus su darbuotoju, jeigu darbo trukmė trumpesnė nei 2 savaitės) (Miežienė, Gruževskis, 2016).

Remiantis Jarulaičiu (2008), darbo santykių nestandartiškumas gali būti nagrinėjamas dviem požiūriais – pirmuoju atveju nestandartiniai darbo santykiai atsiranda formalios sutarties sąlygoms nukrypstant nuo standartinių darbo sutarties sąlygų; antruoju atveju nestandartinius darbo santykius sąlygoja faktinių užimtumo sąlygų nestandartiškumas. Šia prasme prie nestandartinių darbuotojų gali būti priskiriami ne tik asmenys, sudarę nestandartinę darbo sutartį, bet ir neturintys jokios sutarties (pavyzdžiui, savarankiškai dirbantys asmenys, dirbantieji pagal žodinius susitarimus) arba tie, kurie turėdami standartinę sutartį iš tiesų dirba nestandartiniu režimu (Jarulaitis, 2008).

Be minėtų skirstymų, papildomai atsižvelgiant į nestandartinių užimtumo formų netipiškumą, jos gali būti dalinamos į dvi grupes: 1) netipinės užimtumo formos; 2) labai netipinės užimtumo formos/sutartiniai susitarimai. Prie pirmosios grupės priskiriamos užimtumo formos, kurios pagal savo požymius nėra itin nutolusios nuo standartinio užimtumo – t. y. darbas pagal terminuotas darbo sutartis, darbas ne visą darbo laiką ir darbas pagal laikino įdarbinimo sutartis. Prie antrosios grupės priskiriami labai netipiniai darbo susitarimai, pvz., labai trumpas terminuotas darbas (trumpesniai nei 6 mėn. laikotarpiai); labai trumpas ne viso darbo laiko darbas (kai dirbama mažiau nei 10 val. per savaitę); darbas be sutarties; nullo valandų darbas; darbas pagal iškvietimą ir kt. (Miežienė, Gruževskis, 2016; European Foundation, 2010).

Kalbant apie netipines užimtumo formas, paprastai tarp mokslininkų ir politikos atstovų išsiskiria dvi nuomonės dėl jų saugumo, naudingumo darbuotojui ir visai ekonomikai. Lanksčių darbo rinkos struktūrų šalininkai teigia, kad liberalizavus darbo santykius galima padidinti užimtumą, sumažinti nedarbą ir socialinę nelygybę. Šis požiūris grindžiamas tikėjimu, kad jeigu darbdavys galės naudotis savo darbuotojais lanksčiai ir nutraukti darbo santykius nepatirdamas didelių sąnaudų, jis bus labiau suinteresuotas kurti daugiau naujų darbo vietų ir labiau linkęs įdarbinti daugiau darbuotojų (Allmendinger, Hipp; Stuth, 2013). Akcentuojami ir kiti netipinių užimtumo formų, ypač tų, kurios savo charakteristikomis nėra itin nutolusios nuo standartinio užimtumo, privalumai. Pvz., ne visą darbo laiką dirbantys darbuotojai gali lengviau derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus, jiems sudaromos geresnės galimybės pagal poreikius koreguoti savo darbo laiką ir darbo grafiką. Taip pat darbas ne visą darbo laiką neretai taikomas įdarbinant ilgalaikius bedarbius ar kitus darbo rinkoje neaktyvius asmenis. Atlikta nemažai studijų, rodančių, kad terminuotas užimtumas bei įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones padeda asmenims,

ir ypač jaunimui, siekti nuolatinio darbo (Ichino, Mealli, Nannicini, 2008; Göbel, Verhofstadt, 2008).

Netipinių darbo santykių kritikai prieštarauja anksčiau minėtoms nuostatoms. Jų nuomone, netipinių sutarčių atveju visa verslo rizika perkeliama darbuotojams ir daugiau paisoma darbdavių interesų. Netipinėms sutartims neretai būdingos mažesnės socialinės garantijos bei mažesnės atleidimo sąnaudos. Atitinkamai, darbuotojai, samdomi pagal netipines darbo sutartis, neretai gauna mažesnes socialinio draudimo ir kitas išmokas (pvz., išmokas atleidimo atveju) (Allmendinger et al., 2013; Lipták, 2011).

Nemažai tyrimų rodo, kad pagal netipines užimtumo formas dirbančių darbuotojų darbo sąlygos yra prastesnės nei kitų darbuotojų – šiuo atveju kalbama apie mažesnę pajamų saugumą, prastesnes karjeros galimybes bei menkesnę paties darbo patrauklumą (Gruževskis, 2001; Miežienė, Gruževskis, 2016; Goudswaard, Andries, 2002). Tyrimai taip pat rodo, kad darbuotojai, dirbantys pagal netipines sutartis, dažniau patiria tam tikras rizikas bei jų tarpe fiksuojamas didesnis nelaimingų atsitikimų skaičius. Be to, minėti darbuotojai dažniau nei dirbantieji pagal standartines sutartis patiria psichinį stresą dėl menkų galimybių prognozuoti savo pajamas ir karjeros perspektyvas. Labai netipinės užimtumo formos dažniau siejamos ir su mažai apmokamu darbu, kurį atlieka žemos kvalifikacijos darbuotojai (Broughton, Biletta, Kullander, 2010).

Kaip vieną iš netipinių sutarčių trūkumų galima įvardyti ir tai, kad darbuotojai, dirbantys pagal netipines darbo sutartis, yra itin veikiami ekonominių svyravimų ir krizių laikotarpiais gali jaustis itin nesaugiai, kadangi darbdavys juos gali lengvai atleisti, nepatirdamas papildomų išlaidų. Tai svarbu, kadangi ne visi pagal netipines užimtumo formas dirbantys darbuotojai socialinės rizikos atveju gali pasinaudoti socialinės apsaugos sistemos teikiama parama (Miežienė, Gruževskis, 2016).

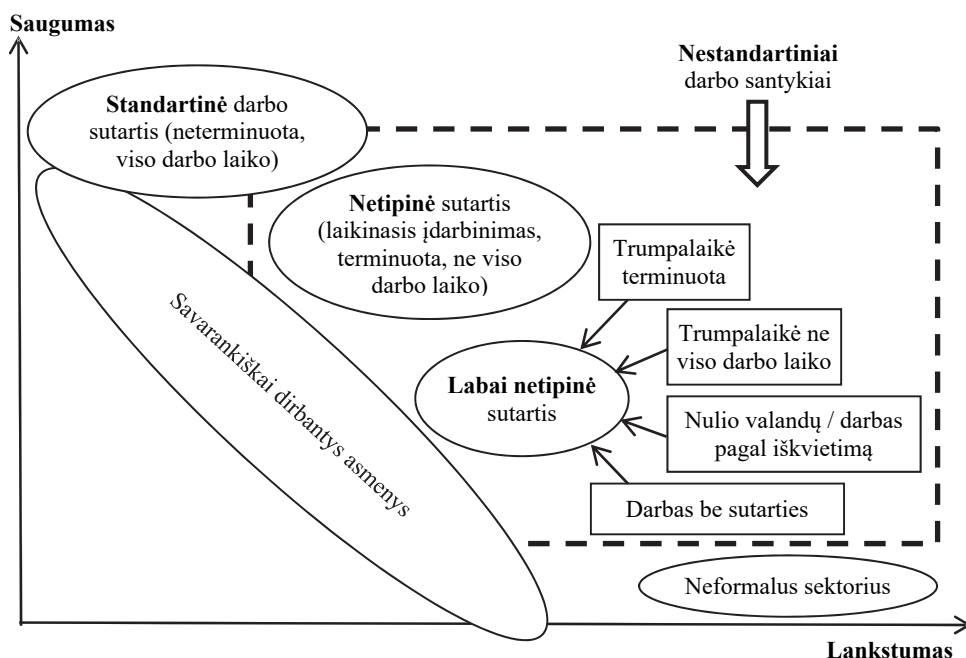
Vertinant netipines užimtumo formas nesaugaus užimtumo atžvilgiu, tikslinga išskirti 2 aspektus, kurie, mūsų nuomone, labiausiai lemia ir parodo, ar netipinis užimtumas kartu yra ir nesaugus užimtumas. Pirmasis – netipinio darbo savanoriškumas, t. y., ar žmogus savo noru pasirinko netipinį darbą, ar jam buvo pasiūlyta tokia darbo forma ir jis neturėjo kito pasirinkimo. Antrasis – netipinį darbą dirbančio darbuotojo kvalifikacijos bei darbo užmokesčio lygis. Jeigu darbuotojas savanoriškai pasirinko netipinį darbo pobūdį, o ypač, jeigu jis turi aukštą profesinę kvalifikaciją ir jam mokamas pakankamai aukštas, pagal vietos darbo rinkos standartus, darbo užmokestis, tai tikrai nėra pagrindo tapatinti tokio darbo su nesaugiu užimtumu.

2 pav. pateikiamas visas spektras užimtumo formų darbo rinkos lankstumo ir saugumo kontekste – nuo nuolatinių viso darbo laiko sutarčių, kurios laikomos saugiausiomis, iki labai netipinių užimtumo formų bei neformalaus (teisiškai neįforminto) užimtumo, kurie laikomi lanksčiausiais ir kartu nesaugiausiais.

Darbuotojų atžvilgiu nesaugiausias darbo sutartys yra: trumpalaikė terminuota sutartis, trumpalaikė ne viso darbo laiko sutartis ir darbas pagal iškvietimą (dar kitaip vadinama

nulio valandų sutartis). Taip pat prie nesaugių priskiriamas ir darbas be sutarties. Savarankiško užimtumo pobūdis gali labai skirtis, todėl ši užimtumo forma pavaizduota plačiau, per visas užimtumo formas.

2 pav. Užimtumo formos darbo rinkos lankstumo ir saugumo kontekste



Šaltinis: Miežienė, Gruževskis, 2016 bei European Foundation, 2010.

Apibendrinant galima pažymėti, kad nesaugaus užimtumo problema ES šalyse pradėjo formuotis jau XX amžiaus pabaigoje, kai pradėta aktyviau plėtoti užimtumo formų lankstumą bei įvairiais būdais mažinti darbo jėgos kainą (pirmiausia dėl ekonominės konkurencijos su Kinija ir kitomis Azijos šalimis, kur darbo jėgos kaina beveik neapkrauta išlaidomis socialinio saugumo užtikrinimui). Dėl šių priežasčių, užimtumo lankstumas (angl. *employment flexibility*) dažnai tapatinamas su nesaugumu bei socialinių garantijų praradimu. Siekiant išvengti neigiamų užimtumo lankstumo didinimo pasekmių, iki 2008–2009 metų krizės Europos Komisija aktyviai skatino šalis-nares diegti nacionalinėse darbo rinkose taip vadinamą saugaus lankstumo modelį (angl. *flexicurity*⁶⁰), kuris numatė užimtumo lankstumo didėjimą, kartu stiprinant socialinę apsaugą nedarbo atveju bei aktyvią pagalbą ieškant naujo darbo. Po ekonominės krizės saugaus lankstumo modelio populiarumas sumažėjo ir užimtumo lankstumas sparčiai pradėjo tolsti nuo užimtumo saugumo bei socialinių garantijų, o vietoje *flexicurity* kategorijos vis dažniau vartojama *flexploitation* (lankstaus išnaudojimo arba išnaudojančio lankstumo) kategorija (Elastycznę,

⁶⁰ Flexicurity, Europos komisija: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102>.

2013; Gray, 2004). Tačiau, kaip jau minėjome, lankstus užimtumas neturi būti tapatinamas su nesaugumu, tai dažniausiai priklauso nuo tokio darbo pasirinkimo priežasčių bei darbuotojo kvalifikacijos lygio ir gaunamo darbo užmokesčio.

2. Darbo rinkos politika ir nesaugus užimtumas

Darbo užmokesčio lygis (lyginant su realiu minimaliu pragyvenimo lygiu) bei rinkos reguliavimas laikomi pagrindiniais veiksniais, lemiančiais darbo rinkos nesaugumą. Darbo rinkos, kurios suteikia darbuotojams apsaugą darbo sąlygų, diskriminacijos ir atleidimo iš darbo, socialinių teisių, kolektyvinių darbo sutarčių ir t. t. srityje, bendrai pasižymi žemesniu darbo rinkos nesaugumo lygiu. Pažymėtina, kad Europos lygmeniu egzistuoja pakankamai dideli darbo rinkos reguliavimo skirtumai priklausomai nuo gerovės valstybės lygio, t. y. anglo-saksiškas modelis, kur įvirtintas aukštas darbo rinkos lankstumas, aukštas užimtumo lygis ir didelis dirbančių skurstančiųjų (*in-work poverty*) skaičius, bei kontinentinė Europa, kuri pasižymi griežtesniu darbo rinkos reguliavimu ir užimtumo apsauga.

Užimtumo lankstumas, o kartu ir užimtumo nesaugumo apraiškos, pradėjo formuotis XX 9-ajame dešimtmetyje, plėtojant terminuotų darbo sutarčių praktiką ir siekiant mažinti atleidimo iš darbo kaštus. Manyta, kad tai padės padidinti bendrą užimtumo lygį, didins gamybos konkurencingumą ir leis efektyviau išnaudoti žmogiškąjį kapitalą. Tačiau lanksčių užimtumo formų paplitimas daugelio šalių darbo rinkose (pvz., Baltijos valstybėse) nepadarė revoliucijos ir labiau reikėtų kalbėti apie atskiro, naujo darbo rinkos segmento formavimą. Viena iš pagrindinių priežasčių, stabdančių lanksčių užimtumo formų plėtrą, yra jų nesaugumo apraiškos, kurias suvaldžius, lanksčių užimtumo formų paplitimas gali būti daug didesnis (pvz., Nyderlandai, Vokietija, Austrija ir kt.).

Nėra abejonių, kad lanksčios užimtumo formos patrauklios darbdaviams, nes jie gali labiau pritaikyti personalą prie gamybos poreikių, greičiau pakeisti susirgusį darbuotoją ar prisitaikyti prie konjunktūrinių svyravimų. Tai leidžia sumažinti darbo kaštus, sustiprinti savo prekių/paslaugų pozicijas rinkoje ir konkurencinėje kovoje. Tačiau dėl kaštų mažinimo panaudojant lanksčias užimtumo formas darbdaviai praranda personalo formavimo patikimumą ir dažnai susiduria su tinkamų ir reikalingų darbuotojų trūkumu. Iš kitos pusės, lanksčios užimtumo formos palankios ir darbuotojams, kurie gali labiau pritaikyti darbo laiką bei darbo sąlygas prie savo asmeninių poreikių ir privačių interesų. Tačiau bendrai paėmus, lanksčių užimtumo formų taikymas dažnai turi tam tikrų neigiamų bruožų: žemesnė socialinė apsauga ir socialinės garantijos, didesnė rizika būti atleistas, mažesnė darbdavio motyvacija investuoti į tokio darbuotojo kvalifikacijos kėlimą (nes jis „silpnai“ surištas su darbo vieta). Kyla klausimas, ar lanksčios užimtumo formos yra tik pereinamasis etapas, tramplinas į viso darbo laiko, pastovų užimtumą, ar žmogus ilgą laiką funkcionuoja nesaugaus užimtumo aplinkoje? Tyrimai rodo, kad dalis žmonių ilgą laiką dirba nesaugaus užimtumo sąlygomis (Elastyczne, 2013; Jahn, 2012) ir tai priklauso nuo daugelio veiksnių: turimos profesijos ir kvalifikacijos, amžiaus, gyvenamosios vietos, šeimyninės padėties ir kt. Vokietijoje, Estijoje, Lenkijoje, Prancūzijoje ir kitose šalyse

atlikti tyrimai (Myths, 2017) parodė, kad dirbantieji pagal terminuotas darbo sutartis dažniausiai pereinavo arba į kitas terminuotas sutartis, arba į nedarbą ir daug rečiau gaudavo nuolatinio darbo kontraktus. Šie tyrimai taip pat parodė, kad ES šalyse augantis lankstumas ne itin didina bendrą gyventojų užimtumą, tačiau didina skurdo riziką, turi neigiamų socialinių ir psichologinių pasekmių ir apsunkina pensinio draudimo sistemų finansavimą.

Mūsų nuomone, svarbiausias veiksnys, vertinant lanksčių užimtumo formų įtaką, yra darbo pagal lanksčias užimtumo formas motyvacija. Jeigu darbuotojas pats pasirenka tokią darbo formą, tai dažniausiai jis yra patenkintas ir nesusiduria su neigiamomis užimtumo nesaugumo apraiškomis. Jeigu jis neturėjo pasirinkimo ir buvo priverstas dirbti pagal lanksčias darbo formas, jam nesaugaus užimtumo apraiškos gali būti labai aktualios. Taigi formuojant darbo rinkos politikos priemones labai svarbu daug dėmesio skirti darbo motyvacijos formavimui, kryptingai pradedant tai daryti bendrojo ugdymo mokykloje. Lanksčių darbo santykių erdvėje lengviau pradėti naują darbą bei pasamdyti naują darbuotoją, lengviau pritaikyti darbo santykius prie asmens poreikių bei šeimos įsipareigojimų, tačiau lengviau ir darbą prarasti, tuo pačiu lengviau ir prarasti darbuotoją ar iš viso jo nesurasti, esant skubiam poreikiui. Tokioje situacijoje, pranašumą turi tas ekonomikos subjektas, kuris turi aukštesnę vertę darbo rinkoje. Jeigu darbdavys turi aukštesnę vertę, jo įmonėje mokami aukštesni atlyginimai, jų mokėjimo tvarka yra skaidri, užtikrintos saugios darbo sąlygos – tokiam darbdaviui lanksčios užimtumo formos yra palankios ir jis diktuoja sąlygas. Jeigu darbuotojas turi aukštą vertę, visiems reikia jo kompetencijų ir paslaugų – tokiam darbuotojui palankios lanksčios darbo formos ir jis diktuoja sąlygas. Jeigu darbuotojas neinvestuoja į savo profesines kompetencijas, į savo vertę darbo rinkoje, savo socialinius santykius ir labiau galvoja apie darbo užmokestį, o ne apie savo darbo kokybę – tokiam darbuotojui lanksčios darbo formos yra nepatrauklios.

Dar turime pažymėti, kad nesaugaus užimtumo apraiškų, taikant lanksčias užimtumo formas, galima išvengti tik stabilios arba augančios, patrauklios (darbo užmokesčio, darbo sąlygų bei darbo santykių atžvilgiu) ekonomikos sąlygomis, priešingu atveju darbo santykių liberalizavimas gali būti neefektyvus. Kaip pavyzdį galima pateikti padėtį Lietuvoje 2010–2016 metais. „Efektyvus“ 2008–2009 m. krizės suvaldymas, po 2–3 metų sužlugdė Lietuvos darbo rinkos patrauklumą nacionaliniams darbo ištekliais. Dėl šios priežasties, nuo 2014 metų pabaigos pradėjo didėti emigracija (nors nuo 2011 m. šalyje nuolat augo BVP ir vidutinis darbo užmokestis) ir 2016 m. rugpjūčio mėn. buvo pasiektas XXI a. šalies rekordas, kai iš Lietuvos per mėnesį emigravo 7 tūkst. piliečių (emigracijos augimo tendencija išliko ir 2017 metų pradžioje). Augant emigracijai 2015–2016 m. Lietuvos darbo biržoje 10 mėnesių per metus naujai registruojamų laisvų darbo vietų skaičius (apie 80 proc. registruojamų laisvų darbo vietų buvo nuolatiniam darbui) buvo didesnis nei naujai registruojamų bedarbių skaičius ir įmonės vis sunkiau galėdavo sukomplektuoti reikiamą personalą (nuo 2007 m. Lietuvos darbdaviai labiausiai ES šalyse akcentuoja kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą).

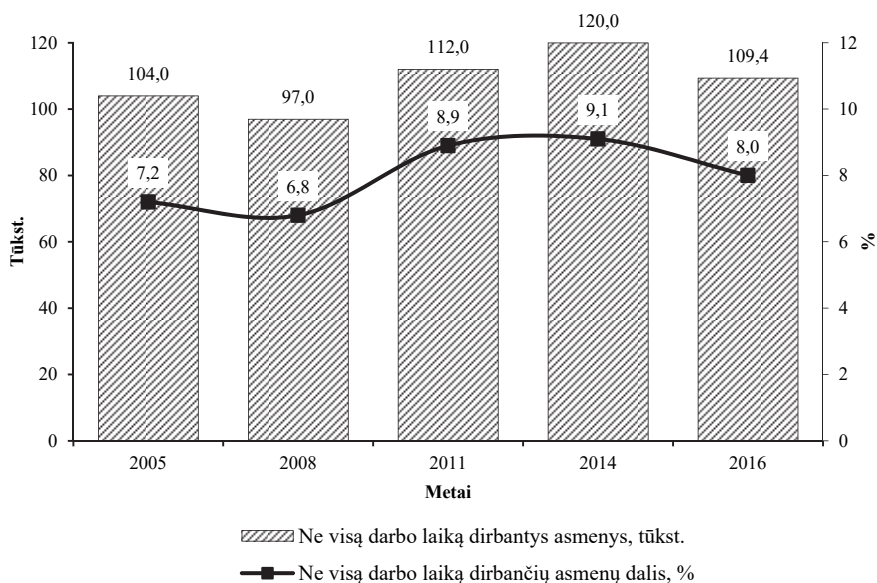
Mūsų nuomone, situacija Lietuvoje 2016 m. pabaigoje yra puikus pavyzdys, kokios gali būti socialiai neatsakingos darbo rinkos politikos ekonominės pasekmės. Tokioje situacijoje darbo santykių liberalizavimas mažai efektyvus, nes darbo paklausa viršija darbo pasiūlą ir darbo santykių lankstumas neturi didelės vertės (Gruževskis et al., 2017), nors, kaip jau minėjome, tai nepanaikina būtinumo liberalizuoti darbo santykių, derinant juos prie lankstaus ekonomikos funkcionavimo scenarijaus.

3. Nesaugaus užimtumo tendencijos Lietuvoje

Kaip jau minėjome pirmame skyriuje, lanksčių užimtumo formų negalima tiesiogiai tapatinti su nesaugiu užimtumu, tačiau nesaugaus užimtumo apraiškos dažniausiai pasitaiko dirbant pagal įvairias lanksčias užimtumo formas, todėl šiame skyriuje aptarsime įvairių lanksčių užimtumo formų paplitimą Lietuvoje, aptarsime jų dinamiką bei sąsajas su nesaugiu užimtumu.

Lietuvoje dirbantieji ne visą darbo laiką sudaro palyginti mažą dalį visų užimtųjų. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2016 m. iš viso Lietuvoje buvo 109,4 tūkst. ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų, kurie sudarė apytiksliai 8,0 proc. visų užimtųjų (3 pav.) Per 2005–2016 m. laikotarpį minėtų darbuotojų skaičius Lietuvoje išliko palyginti stabilus (sudarė 7–9 proc. visų užimtųjų) ir labiausiai buvo sumažėjęs 2008–2010 metais. Nuo 2014 metų dirbančiųjų sutrumpintą darbo laiką darbuotojų skaičius vėl pradėjo mažėti.

3 pav. Darbas ne visą darbo laiką Lietuvoje 2005–2016 metais (15–64 metų amžiaus darbuotojai)



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

Reikia pabrėžti, kad Lietuvoje ne viso darbo laiko užimtumas yra gerokai mažiau paplitęs nei kitose ES šalyse. 2015 m. darbuotojai, dirbantys ne visą darbo laiką, palyginti su bendru

užimtųjų skaičiumi, ES-28 vidutiniškai sudarė 19,6 proc. Labiausiai pastaroji užimtumo forma yra paplitusi Nyderlanduose (ne visa darbo laiką dirbo 50 proc. visų užimtųjų, apie 70 proc. visų dirbančių moterų), Austrijoje (27,3 proc.), Vokietijoje (26,8 proc.), mažiausiai – Bulgarijoje (2,2 proc.), Čekijos Respublikoje (5,3 proc.), Vengrijoje (5,7 proc.).

Mažą ne visą darbo laiką dirbančių darbuotojų skaičių Lietuvoje daugiausia lemia tai, kad, iš vienos pusės, darbdaviai nėra itin suinteresuoti priimti darbuotojus ne visam darbo laikui, iš kitos pusės – žemas darbo užmokestis neskatina pačių darbuotojų dirbti ne visą darbo laiką. Lietuvos statistikos departamento (LSD) duomenimis, 2016 m. ne visą darbo laiką dirbusių darbuotojų mėnesinis bruto darbo užmokestis Lietuvoje sudarė apie 280,0 EUR, kai vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalyje minėtu laikotarpiu buvo apie 760,0 EUR (Miežienė, Gruževskis, 2016). Galima teigti, kad žemos pajamos yra vienas iš pagrindinių nesaugaus užimtumo bruožų dirbant sutrumpintą darbo laiką, tačiau ne vienintelis. Sutrumpintą darbo laiką dirbantys darbuotojai dažnai turi mažesnes karjeros galimybes, mažiau dalyvauja kvalifikacijos kėlimo programose, mažesnis yra ir jų užimtumo saugumas. Tačiau tikslinga pažymėti tam tikrą specifinį Lietuvos bruožą – darbas sutrumpintą darbo laiką mūsų šalyje dažnai yra ne vienintelis žmogaus darbas (medikų, mokslininkų, dėstytojų, valytojų, buhalterių, socialinių darbuotojų, slaugių ir pan.). Iš kitos pusės, šia užimtumo forma dažnai dengiamas šešėlinis užimtumas (Blažienė, Gruževskis, 2016), t. y. įforminant darbuotoją pusei etato, kai realiai jis dirba visą darbo laiką ir dalį pajamų gauna „vokelyje“, atitinkamai nemokant socialinio draudimo įmokų bei mokesčių.

Nesaugaus užimtumo atžvilgiu, panašių į darbą sutrumpintą darbo laiką bruožų turi nuotolinis darbas. Nors šių darbuotojų padėtis darbo rinkoje yra stabilesnė, nes dažniausiai tai aukštos kvalifikacijos, kūrybinės sferos darbuotojai, tačiau jų ryšys su darbdaviu dažnai yra fragmentinis, jie mažiau dalyvauja kvalifikacijos kėlimo programose, mažesnės yra ir jų užimtumo garantijos (ypač kai pereinama prie projektinio finansavimo, fragmentuojant darbo santykius pagal atskirų užduočių atlikimą, o vykdytojus pasirenkant konkurso būdu). Eurostat duomenimis, 2015 m. Lietuvoje darbuotojai, paprastai dirbantys iš namų, sudarė apie 0,9 proc. visų darbuotojų (2 lentelė). Per pastaruosius metus tokių darbuotojų dalis Lietuvoje kasmet šiek tiek mažėjo. Kaip rodo Eurostat duomenys, kitose ES šalyse darbas iš namų kur kas labiau paplitęs (ES-28 vidurkis 2015 m. buvo 2,5 proc.). Labiausiai darbas iš namų paplitęs Nyderlanduose (2015 m. paprastai iš namų dirbo 8,4 proc. visų darbuotojų), Suomijoje (7,5 proc.), Austrijoje bei Danijoje (5,9 proc.); mažiausiai paplitęs – Bulgarijoje (0,2 proc.), Rumunijoje (0,4 proc.), Latvijoje (0,5 proc.) (Miežienė, Gruževskis, 2016).

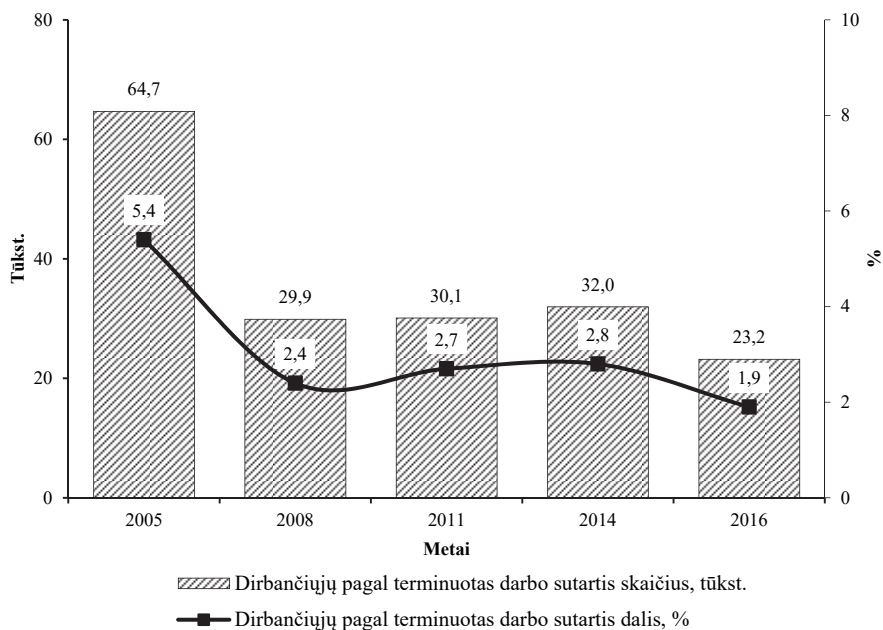
2 lentelė. Nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų dalis Lietuvoje, 2007–2015 m.
(15–64 metų amžiaus darbuotojai)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Paprastai dirba iš namų (%)	1,0	1,9	1,0	1,1	1,3	1,6	1,3	1,2	0,9
Kartais dirba iš namų (%)	3,0	3,7	2,3	1,5	1,2	1,3	1,4	1,3	1,4

Šaltinis: Eurostat.

Užimtumas pagal terminuotas darbo sutartis Lietuvoje yra dar mažiau paplitusi darbo forma nei ne viso darbo laiko užimtumas. 2016 m. pagal terminuotas darbo sutartis Lietuvoje iš viso dirbo apie 1,9 proc. visų užimtųjų (4 pav.) – pastarasis rodiklis buvo vienas žemiausių ES šalyse. 2015 m. ES-28 vidurkis buvo apie 7 kartus aukštesnis ir sudarė 14,2 proc. (Lietuvoje 2015 m. jis sudarė 2,1 proc.). Labiausiai terminuotas užimtumas paplitęs Lenkijoje (pagal terminuotas darbo sutartis 2015 m. dirbo 28,0 proc. visų užimtųjų), Ispanijoje (25,2 proc.), Portugalijoje (22,0 proc.), mažiausiai – Rumunijoje (1,4 proc.).

4 pav. Darbas pagal terminuotas darbo sutartis Lietuvoje 2005–2016 metais (15–64 metų amžiaus darbuotojai)



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

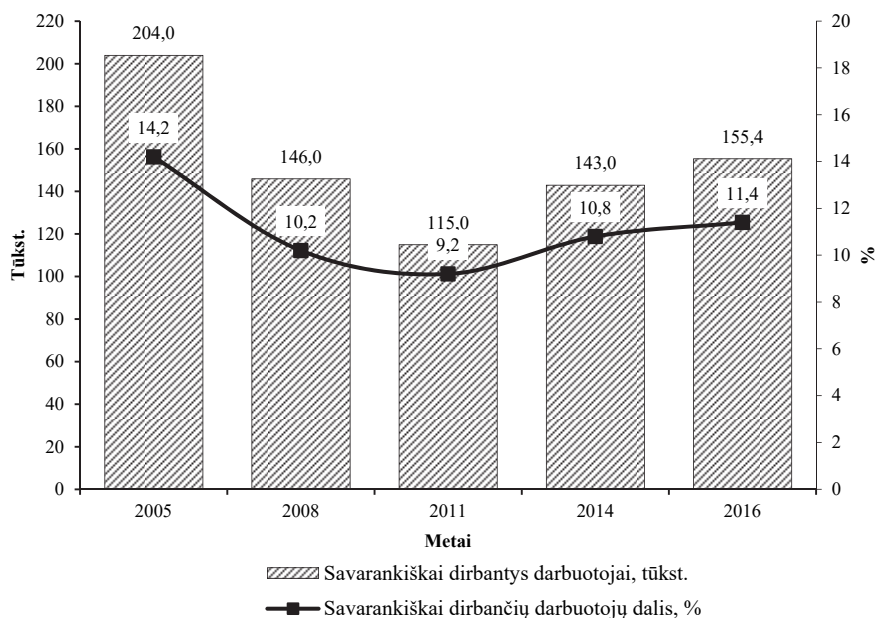
Kaip vieną iš pagrindinių žemo terminuoto užimtumo Lietuvoje priežasčių galima paminėti tai, kad Lietuvos nacionalinė teisė iki 2017 m. liepos 1 d. turėjo gana griežtus reikalavimus terminuotų sutarčių sudarymui. Nebuvo leidžiama sudaryti terminuotas darbo sutartis, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai ar kolektyvinės sutartys. Dabar padėtis pasikeitė ir galimybės sudaryti terminuotas darbo sutartis išsiplėtė (Blažienė, Gruževskis, 2016). Pagrindinis nesaugumo elementas dirbant terminuotą darbą yra užimtumo išsaugojimo neužtikrintumas. To rezultatas – mažėja motyvacija investuoti į kvalifikacijos kėlimą, mažėja karjeros galimybės bei asmeninio gyvenimo (išlaidų, demografinės elgsenos) planavimo perspektyvos.

Mokslinėje literatūroje (Eichhorst, Marx, 2015; Elastyczne, 2013) nesaugaus užimtumo požymiai dažnai aptinkami ir tarp dirbančiųjų per laikinojo įdarbinimo įmones. Lietuvoje ši užimtumo forma nėra plačiai taikoma. Nors darbuotojų, įdarbinamų per laikinojo

įdarbinimo įmones, skaičius per pastaruosius metus didėjo, tačiau vis dar išlieka labai mažas lyginant su kitomis ES šalimis. LSD bei Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, 2016 m. Lietuvoje iš viso per laikinojo įdarbinimo įmones dirbo apie 7,5 tūkst. darbuotojų (tai sudarė iki 0,6 proc. nuo bendro užimtųjų skaičiaus). 2007–2009 metais šis skaičius išaugo nuo 894 darbuotojų iki 1324. Dėl ekonominės krizės 2010 m. jis sumažėjo iki 989 darbuotojų, tačiau 2011 m. jau sudarė 1532 darbuotojus ir nuolat didėjo. Daugelyje kitų ES šalių įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo įmones labiau paplitęs. Pvz., Nyderlanduose, Jungtinėje Karalystėje, Vokietijoje, Prancūzijoje laikinieji darbuotojai sudaro apie 2–3 proc. visų užimtųjų. Kaip vieną iš priežasčių, sąlygojančių žemą šios užimtumo formos paplitimą, galima paminėti tai, kad teisės aktai, įteisinantys tokius darbo santykius, Lietuvoje priimti palyginti neseniai. 2011 m. gegužės 19 d. šalyje priimtas LR įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas Nr. XI-1379, kuris įsigaliojo nuo 2011 m. gruodžio 1 d. (Miežienė, Gruževskis, 2016).

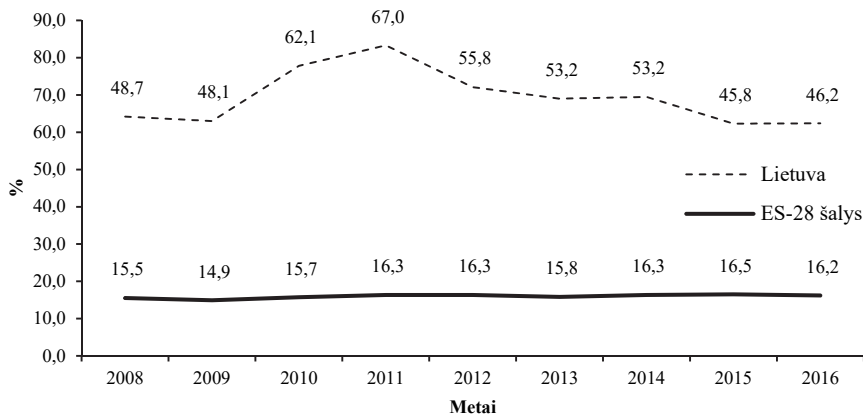
Daug nesaugaus užimtumo bruožų pasireiškia dirbant savarankiškai. LSD duomenimis, iš viso 2016 m. Lietuvoje savarankiškai dirbo 155,4 tūkst. asmenų ir tai sudarė apytiksliai 11,4 proc. visų užimtųjų (5 pav.). Pastarasis rodiklis keliais procentiniais punktais atsiliko nuo ES-28 vidurkio (2015 m. – 14,2 proc.). Per pastaruosius penkerius metus Lietuvoje savarankiškai dirbančių asmenų skaičius bei dalis bendrame užimtųjų skaičiuje kasmet didėjo. Kaip rodo Eurostat duomenys, tarp šalių, kuriose savarankiškas užimtumas paplitęs labiausiai, galima paminėti Graikiją (2015 m. savarankiškai dirbo apie 30 proc. užimtųjų), Italiją (21,9 proc.), Lenkiją (18,0 proc.), Rumuniją (17,6 proc.). Mažiausiai savarankiškas užimtumas paplitęs Danijoje (7,5 proc.), Švedijoje (8,0 proc.), Liuksemburge (8,9 proc.) (Miežienė, Gruževskis, 2016). Jau ne kartą minėjome, kad lanksčios užimtumo formos neturi būti tapatinamos su nesaugiu užimtumu, tai galioja ir dirbant savarankiškai, tačiau šiai užimtumo formai Lietuvoje būdingas žemesnis darbo užmokestis. Nors reikia pastebėti, kad dirbant savarankiškai dažnai nėra deklaruojamos visos pajamos iš savarankiškos veiklos (Blaziene, Gruzevskis, 2016), taip pat nėra žinomos kitos savarankiškai dirbančio asmens pajamos (neteisėtos ir teisėtos pvz., iš samdomo darbo). Vertinant darbuotojus, kurie gauna pajamas tik iš savarankiškos veiklos, reikia pažymėti, kad jie dažniausiai turi minimalų socialinį draudimą ir retai draudžiasi papildomai (nors nuo 2010 m. padėtis po truputį gerėja). Dirbant savarankiškai, mažiau dėmesio skiriama pertraukų organizavimui, atostogoms, darbo higienai bei darbų saugai, vengiama apsilankymo Valstybinės darbo inspekcijos inspektorių, kurie galėtų padėti ir patarti, kaip saugiau būtų galima organizuoti darbą. Lietuvoje yra mažai kvalifikacijos kėlimo mokymų savarankiškai dirbantiems darbuotojams, todėl kvalifikacijos kėlimas labai priklauso nuo jų pačių sąmoningumo ir aktyvumo. Žemas yra savarankiškai dirbančių darbuotojų organizuotumo laipsnis bei jų interesų atstovavimas profesinių sąjungų veikloje.

Atskirai reikia pažymėti, kad savarankiškai dirbančių asmenų užimtumas labai priklauso nuo bendros ekonominės situacijos šalyje. Dėl ekonominės 2008–2009 metų krizės, savarankiškai dirbančių asmenų skaičius Lietuvoje sumažėjo nuo 183 tūkst. 2007 metais iki 115 tūkst. 2011 m., labiausiai tai lėmė užimtumo statybos sektoriuje sumažėjimas.

5 pav. Savarankiškai dirbantys darbuotojai Lietuvoje 2005–2016 metais (15–64 metų amžiaus)

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

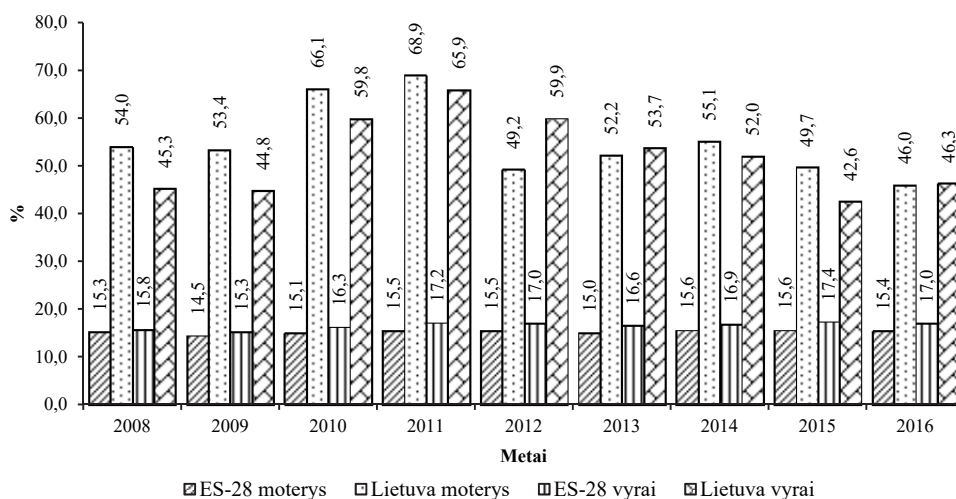
Detaliau šiame straipsnyje aptarsime Lietuvos situaciją nesaugaus užimtumo klausimu Europos Sąjungos (ES-28) šalių kontekste. Europos Sąjungos statistinių duomenų archyvas nesaugiam užimtumui įvertinti naudoja *nesaugaus užimtumo* rodiklį (angl. *precarious employment indicator*). Lyginant Europos Sąjungos vidurkį su Lietuvos duomenimis, pažymėtina, kad nesaugus užimtumas Lietuvoje gerokai viršija Europos Sąjungos šalių (ES-28) vidurkį. Nesaugus užimtumas stipriai išaugo pokriziniu laikotarpiu 2011–2012 m., o pastaruojų metu sugrįžo į prieš krizinį lygį (detaliau žr. 6 pav.).

6 pav. Nesaugus užimtumas Lietuvoje ir Europos Sąjungoje (ES-28) (proc.)

Šaltinis: Eurostat darbo jėgos tyrimas (Eurostat LFS).

Mokslinėje literatūroje nemažai diskutuojama apie tai, kokių socialinių grupių atstovai dažniau dirba nesaugaus užimtumo sąlygomis. Be to, išskiriama keletas socialinių grupių, kurios daug dažniau nei kitų socialinių grupių atstovai susiduria su nesaugaus užimtumo rizika, tai: *jaunimas* (Blossfeld, Buchholz et al, 2008; Kretsos, 2011), *moterys* (Fudge, Owens, 2006; Jonsson, Nyberg, 2010; Sheen, 2010) *pagyvenę asmenys* (D'Amours, 2010) bei migrantai. Sheen (Sheen, 2010) studijoje apie ekonomiškai pažeidžiamus darbuotojus teigia, kad moterų ekonominė situacija yra prastesnė nei vyrų, kadangi jos dažniau nei vyrai priverstos priimti nesaugaus užimtumo sąlygas, dirbti menkiau apmokamus darbus ir t. t. Labai dažnai moterys darbo rinkoje yra žemesnėje pozicijoje nei vyrai, o moterų ir vyrų atlyginimų skirtumas Lietuvoje vidutiniškai sudaro apie 14 proc. (2016 m.). Analizuojant Eurostat'o duomenis apie nesaugaus užimtumo tendencijas pagal lytį, galime pastebėti, kad tiek Lietuvoje, tiek Europos Sąjungoje (ES-28), moterys sudaro daugumą nesaugaus užimtumo grupėje ir nesaugaus užimtumo riziką patiria beveik tris kartus dažniau nei vyrai (detaliau žr. 7 pav.).

7 pav. Nesaugaus užimtumo tendencijos Lietuvoje ir ES-28 pagal lytį 2008–2016 m. (proc.)

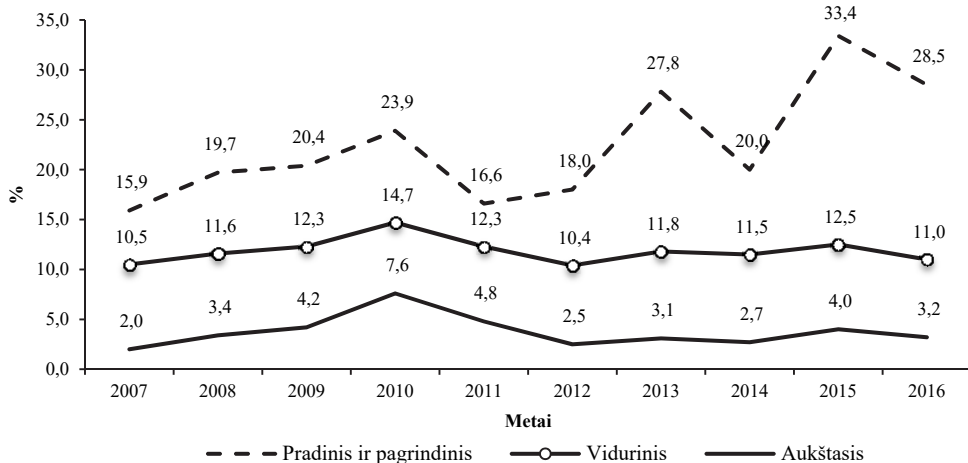


Šaltinis: Eurostat darbo jėgos tyrimas (Eurostat LFS).

Vis dažniau diskutuojama apie skurstančius dirbančiuosius (angl. *working poor*). Dirbančiųjų skurdą sąlygoja daugybė veiksnių, t. y. *individualūs veiksniai* (išsimokslinimas, lytis, amžius, etninė kilmė), *namų ūkio sudėtis* (vieno suaugusio namų ūkis, namų ūkis su vaikais ir t. t.), *darbo trukmė, atlyginimų lygis*. Potencialiai dirbančių skurstančiųjų skaičiaus augimui turi įtaką ir darbo sutarties pobūdis (terminuota, neterminuota darbo sutartis) bei darbo laiko trukmė (darbas visą darbo dieną, darbas nevisą darbo dieną). Neabejotinai reikšmingą įtaką daro ir įvairūs instituciniai veiksniai, t. y. minimalaus atlyginimo politika, mokesčių struktūra, darbo apsaugos sistema, socialinių paslaugų prieinamumas ir t. t.

Vienas iš labai svarbių individualių veiksnių, mažinančių dirbančių asmenų skurdą, yra išsimokslinimo lygis. Didžiausią skurdo riziką patiria dirbantieji, kurie turi tik pradinį arba pagrindinį išsimokslinimą, o atitinkamai grupėje su aukštesniu išsimokslinimu ši rizika mažiausia. Spannagel (Spannagel, 2013) teigimu, žemas išsimokslinimo lygis didina riziką dirbti už menką atlyginimą: kuo žemesnė kvalifikacija įgyta, tuo didesnė rizika dirbti už menką atlyginimą ir didesnė rizika būti skurstančiu dirbančiuoju.

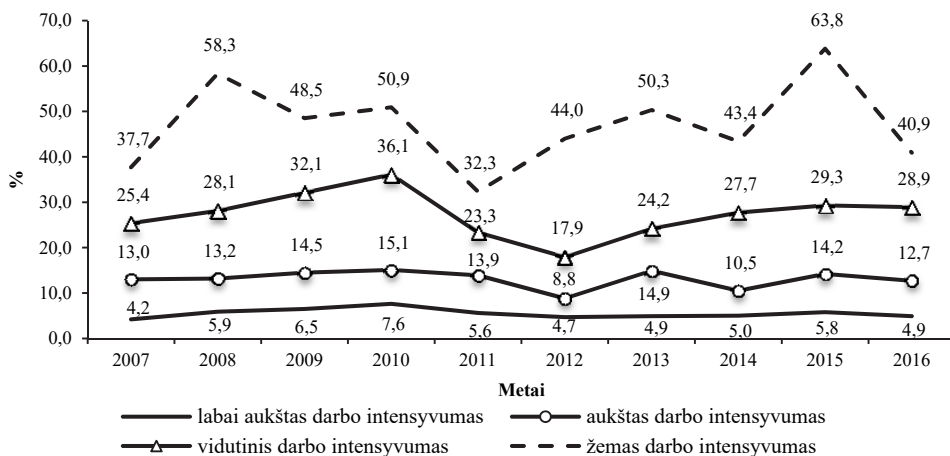
8 pav. Dirbantys skurstantieji pagal išsilavinimo lygį Lietuvoje 2007–2016 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimas (Eurostat EU-SILC).

Darbo laiko trukmė turi didelę įtaką dirbančiųjų socialinei gerovei. Kuo daugiau asmenų namų ūkyje dirba nesaugaus užimtumo sąlygomis, tuo didesnė skurdo rizika. Dirbančių skurstančiųjų daug daugiau žemo užimtumo intensyvumo namų ūkiuose (detaliau žr. 9 pav.).

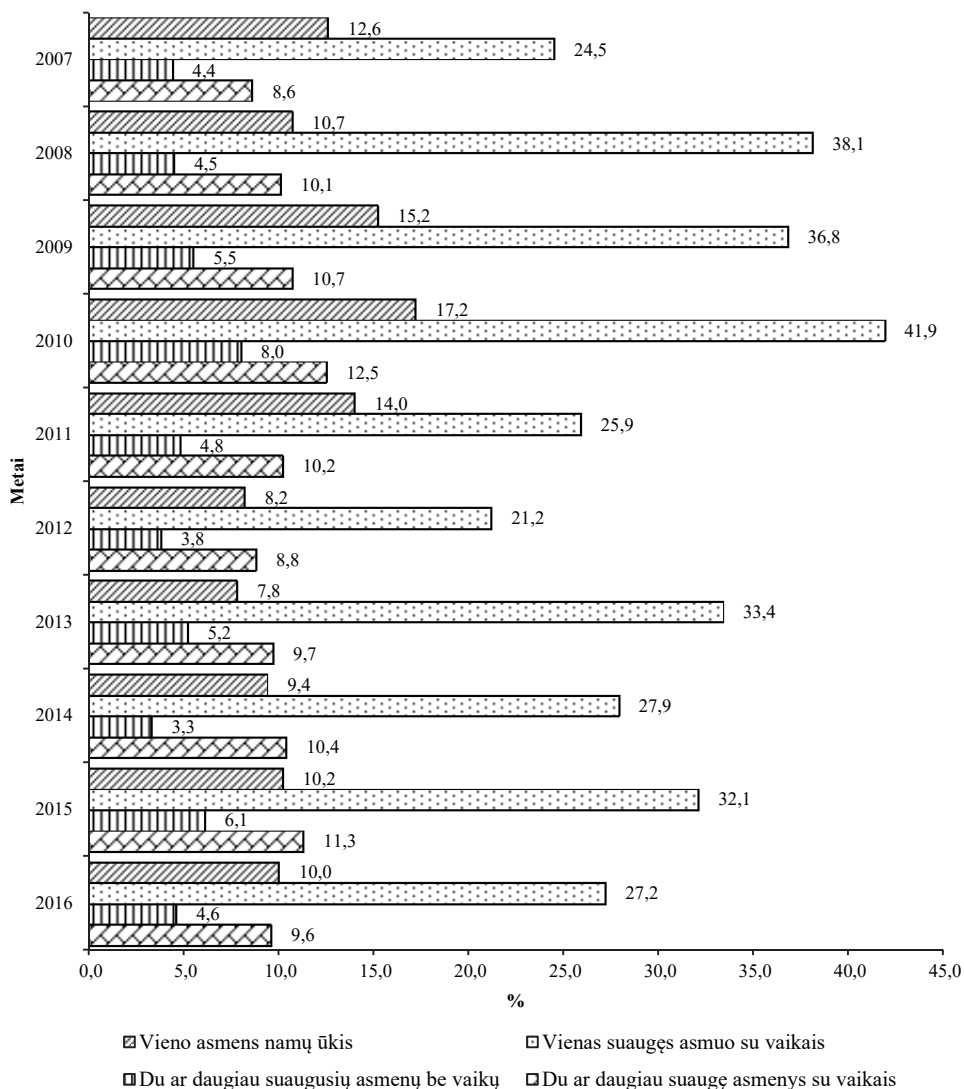
9 pav. Dalis dirbančių skurstančiųjų pagal namų ūkio užimtumo intensyvumą Lietuvoje 2007–2016 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimas (Eurostat EU-SILC).

Namų ūkio struktūra yra svarbus veiksnys, sąlygojantis dirbančiųjų skurdą. Pažymėtina, kad su šia rizika dažniausiai susiduria namų ūkiai, kuriuose yra vaikų. Šiuo požiūriu labiausiai pažeidžiami namų ūkiai, kuriuos sudaro vienas suaugęs asmuo su vaikais. Žvelgiant į statistinius duomenis nuo 2008 metų, ši tendencija išlieka gana pastovi. Ryškesnis dirbančių skurstančiųjų skaičiaus padidėjimas pastebimas 2009 metų ekonominės krizės ir pokriziniu laikotarpiu (detaliau žr. 10 pav.). Mažiausia rizika skursti dirbantiesiems yra dviejų ar daugiau suaugusių asmenų be vaikų grupėje.

10 pav. Dirbančiųjų skurstančiųjų dalis pagal namų ūkio tipą Lietuvoje 2008–2016 m. (proc.)



Šaltinis: Eurostat pajamų ir gyvenimo sąlygų tyrimas (Eurostat EU-SILC).

Apibendrinant galima teigti, kad dirbantys skurstantieji sudaro gana reikšmingą dirbančiųjų dalį. Kaip pažymima naujausioje Eurofondo ataskaitoje apie dirbančius skurstančiuosius Europos Sąjungoje (In Work-Poverty in the EU, 2017), net ir pasibaigus 2008 m. ekonominės krizės poveikiui, vis dar labai didelė dalis dirbančiųjų skursta ir, deja, ši skurstančiųjų dirbančiųjų dalis tiek Lietuvoje, tiek Europos mastu didėja. Prie veiksnių, kurie sąlygoja dirbančių skurstančiųjų skaičiaus augimą galime priskirti menką atlygį už darbą, netipinių užimtumo formų plėtrą, nesavanorišką dalinį užimtumą.

Vertinant įvairias priemones, kurios galėtų būti efektyvios mažinant dirbančiųjų skurdą, reikia paminėti mokesčių naštos mažinimą mažiausiai uždirbantiems, minimalaus atlyginimo didinimą, nors neužmirština, kad pastaroji priemonė labai dažnai vertinama nevienareikšmiškai. Neabejotinai efektyvios yra ir kitos, netiesioginės priemonės, t. y. ikimokyklinio ugdymo paslaugų plėtra, individų gebėjimų tobulinimas pagal darbo rinkos poreikius, lanksčių užimtumo formų plėtra ir t. t.

Išvados

Nesaugaus užimtumo terminas jau keletą dešimtmečių plačiai vartojamas sociologinėje, ekonominėje bei politikos mokslų literatūroje, tačiau pastaruoju metu šis terminas itin išpopuliarėjo vertinant užimtumą, pokyčius darbo rinkoje ir darbo santykius. Pirmiausiai tai sąlygota ekonomikos pokyčių bei lanksčių užimtumo formų paplitimo.

Mokslinėje literatūroje pateikiama daugybė nesaugaus užimtumo sampratų, tačiau nepaisant to, kad terminas vis plačiau vartojamas, bendro apibrėžimo nėra. Nesaugaus užimtumo sąvoka yra multidimensinė, detalus jos apibrėžimas reikalauja išskirti įvairius analizės lygmenis, nuo individualaus iki makro, t. y. darbo rinkos, lygmens. Bendrąja prasme nesaugaus užimtumas gali būti apibūdinamas kaip užimtumo forma, kai visa rizika, susijusi su darbo santykiais, yra perkeliama darbuotojui. Tarptautinis darbo teisių forumas nesaugų užimtumą (*angl. precarious employment*) apibrėžia kaip ribotos trukmės darbą, kuris neužtikrina pakankamų pajamų, suteikia ribotas socialines garantijas, nepakankamai užtikrina saugias darbo sąlygas bei galimybes jungtis į profesines sąjungas ar darbuotojų profesines organizacijas.

Mokslinėje literatūroje išskiriama daugybė nesaugaus užimtumo formų. Pastarosios apima įvairius aspektus, susijusius su darbo sutarties pobūdžiu, darbo sąlygomis ir t. t. Dažniausiai nagrinėdami užimtumo tendencijas mokslininkai išskiria šias nesaugaus užimtumo formas: dalinis užimtumas, terminuotos darbo sutartys, stažuotės, laikinas darbas, savarankiškai dirbantys asmenys ir t. t. Labai dažnai šios nesaugaus užimtumo formos susijusios su kita nesaugaus užimtumo dimensija, t. y. menku, nepakankamu atlygiu už darbą.

Nesaugaus užimtumas pakankamai plačiai paplitęs Lietuvoje ir tai daro neigiamą įtaką Lietuvos darbo rinkos patrauklumui – ir darbuotojų pasitenkinimui bei jų darbo efektyvumui, ir pragyvenimo lygiui mūsų šalyje. Kita vertus, nesaugaus užimtumo apraiškos vis dažniau pastebimos ir kitose ES šalyse, JAV, Australijoje ir daugelyje pasaulio šalių. Pokyčiai šiuolaikinėse darbo rinkose lemia, kad vis daugiau darbuotojų dirba

nestandartinėmis darbo sąlygomis, ilgalaikės ir nuolatinės darbo sutartys tampa vis retesne darbo santykių forma. Taigi, darytina išvada, kad nesaugų užimtumą skatina trys priežastys: ekonomikos globalizavimas bei konkurencijos darbo rinkoje augimas; darbo santykių bei socialinės apsaugos politikos liberalizavimas ir profesinių sąjungų vaidmens bei kolektyvinių santykių nepakankamumas.

Pažymėtina, kad nesaugaus užimtumo sferoje Lietuvoje susiformavo dvi pagrindinės tendencijos. Viena vertus, nesaugaus užimtumo formos nėra labai paplitusios, mūsų šalyje daugiau būdingi standartiniai darbo santykiai, kai dirbamas nuolatinis darbas visą darbo laiką. Iš visų lanksčių užimtumo formų kaip labiausiai paplitusias galima išskirti savarankišką užimtumą bei darbą ne visą darbo laiką. Antra vertus, dėl žemų atlyginimų ir žemo socialinio dialogo įmonėse ir organizacijose, šakinių kolektyvinių susitarimų nebuvimo, nesaugus užimtumas apima visą darbo rinką, nepriklausomai nuo užimtumo formų. Žemi atlyginimai taip pat dažniausiai nurodomi, kaip pagrindinė emigracijos priežastis.

Nesaugaus užimtumo sąlygomis Lietuvoje dirba daug didesnė dalis dirbančiųjų, o su nesaugaus užimtumo rizika susiduria tris kartus daugiau dirbančiųjų nei vidutiniškai Europos Sąjungoje. Nesaugaus užimtumo sąlygomis dažniau priversti dirbuotis tam tikrų socialiai labiau pažeidžiamų grupių atstovai, t. y. moterys, jaunimas, pagyvenę asmenys.

Nesaugaus užimtumo riziką didina ir daugybė kitų veiksnių. Individualiu lygmeniu reikšmingas yra įgytas išsimokslinimas, profesija, darbo trukmė, atlyginimų lygis, darbo sutarties pobūdis. Neabejotiną įtaką turi ir įvairūs instituciniai veiksniai, t. y. minimalaus atlyginimo politika, mokesčių struktūra, darbo apsaugos sistema, socialinių paslaugų prieinamumas.

Literatūra

- Allmendinger, J., Hipp, L., Stuth, S. (2013). *Atypical Employment in Europe 1996–2011*. Discussion Paper. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Blaziene, I., Gruzevskis, B. (2016) *The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (PRECARIR)*. Research project VS/2014/0534 financed by the European Commission. Prieiga internete: http://www.dcu.ie/sites/default/files/dcubs/lithuania_precarir_national_report_2016.pdf.
- Blossfeld, H.P., Buchholz, S. et al, 2008. *Young Workers, Globalization and the Labour Market*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Broughton, A., Biletta, I., Kullander, M. (2010). *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*. European Observatory of Working Life. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Commission of the European Communities, (2006). *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. Green paper COM (2006) 708 final. Brussels.
- Carls, K. (2012) *Precarisation and the Crisis: The growing challenge of transforming precarious into decent work*. Prieiga internete: [http://www2.filmcams.cgil.it/info.nsf/0/520E6C0F230BFEA1C125799600126476/\\$file/PRECARISATION%20AND%20THE%20CRISIS%20FINAL_REPORT_16JAN2012.pdf?OpenElement](http://www2.filmcams.cgil.it/info.nsf/0/520E6C0F230BFEA1C125799600126476/$file/PRECARISATION%20AND%20THE%20CRISIS%20FINAL_REPORT_16JAN2012.pdf?OpenElement).

- D'Amours, M. (2010). Employment after age 50: How precarious is it? *Industrial Relation*, Vol. 64, No. 2.
- Eichhorst, W., Marx, P. (2015). *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets: An Occupational Perspective*. Edward Elgar Publishing.
- Elastyczne formy zatrudnienia – skutki społeczne i ekonomiczne. (2013) Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji. Wrocław, p. 6–27.
- Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim z perspektywy interesariuszy (red. Juchnowicz M.) (2016). Warszawa, SGH, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Eurofound (2017). *In-work poverty in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010). *Very atypical work. Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey*. Background paper. Dublin.
- Fudge, J., Owens, J. (2006). *Precarious work, women and the new economy.: the challenge to legal norms*. Hart Publishing.
- Goudswaard, A., Andries, F. (2002). *Employment status and working conditions*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Göbel, C., Verhofstadt, E. (2008). *Is Temporary Employment a Stepping Stone for Unemployed School Leavers? Discussion Paper No. 08–093*. Centre for European Economic Research.
- Gray, A. (2004) *Unsocial Europe. Social Protection or Flexploitation?* Pluto Press, October, 2004.
- Gruževskis B. (2001). Užimtumo pokyčiai. Lanksčių užimtumo formų taikymo galimybių įvertinimas. Vilnius, Justitia.
- Gruževskis B., Gražulis V., Tučinska I. (2017) Lithuanian labour market - policy priorities in the context of the European Union. *Organizacija i Zarządzanie. Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej* Nr. 72.
- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T. (2008) From temporary help jobs to permanent employment: what can we learn from matching estimators and their sensitivity? *Journal of Applied Econometrics*, 23(3), 305–327.
- Kretsos, L. (2011). Union responds to the rise of precarious youth employment in Greece. *Journal of Industrial Relations*. Vol. 42, issue 5. P.p. 453–472.
- Jahn, E. (2012) *Flexible Forms of Employment: Boon and Bane*. LASER Discussion Papers - Paper No. 62.
- Labour and Socio-Economic research Centre, Nuremberg. Prieiga internete: <http://www.laser.uni-erlangen.de/papers/paper/165.pdf>.
- Jonsson, I., Nyberg, A. (2010). Sweden: precarious work and precarious employment. Gender and the contours of precarious employment, ed. Vosko Working paper.
- Jarulaitis, M. (2008). Nestandartiniai darbo santykiai ir jų reguliavimas. *Jurisprudencija*, 8 (110), p. 83–89.
- Miežienė, R., Gruževskis, B. (2016). Atypical forms of employment in Lithuania: main characteristics and prevalence. *Socialiniai tyrimai*. Nr. 39 (1), p. 27-36. ISSN: 1392-3110. Prieiga internete: <https://journals.su.lt/socialiniai-tyrimai/article/download/76/30/>.
- Piasna, A., Myant, M. (2017). Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation. Ed.: ETUI, Brussels.
- Lipták, K. (2011). Is atypical typical? Atypical employment in Central Eastern European countries. *Employment and economy in Central and Eastern Europe*. Emecon 1/2011.

- Olsthoorn, M. (2014). Measuring Precarious Employment. A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested With Dutch Labour Market Data. *Social Indicators Research*, 119 (1), p.p. 421–441.
- Sheen, V, 2010, 'The social risks of precarious employment for women', International Social Security Association, Geneva. paper presented at the 6th International Policy and Research Conference on Social Security. Prieiga internete: <http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A45392>.
- Spannagel, D. (2013). In Work Poverty in Europe: Extent, Structure and causal mechanisms, COPE Research Paper, Combating Poverty in Europe, Olderburg, Germany.
- Vosko, L.F, MacDonald, M, Campbell, I. (2009). Introduction: Gender and the concept of precarious employment. In: Vosko LF, MacDonald M, Campbell, I (eds) *Gender and the Contours of Precarious Employment*. New York: Routledge, pp. 1–25.

PRECARIOUS EMPLOYMENT AND ITS DEVELOPMENTS

Boguslavas GRUŽEVSKIS
Labour Market Research Institute of LSRC
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius
E-mail: boguslavas.gruzevskis@dsti.lt

Rūta BRAZIENĖ
Labour Market Research Institute of LSRC
A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius
E-mail: ruta.braziene@dsti.lt

Summary. This article analyses the trends of precarious employment in Lithuania. The purpose of this article is to analyse the concepts of precarious employment and to disclose the prevalence of precarious employment in Lithuania. The theoretical framework of the article is based on precarious employment and definition of precarious employment forms. The empirical part is based on the analysis of data from the Lithuanian Department of Statistics, the Eurostat LFS and EU-SILC data. The results of the analysis revealed that in Lithuania, as in many other EU countries, workers are increasingly exposed to the phenomenon of precariousness, do not feel safe about the future of their jobs, have limited career prospects, lack social security guarantees, and their income from work is no longer sufficient to meet the minimum needs. The material presented in the article showed that, since the end of the 20th century, the flexibility of labour relations has increased in all European countries, which has also had an impact on the increase in employment insecurity. These trends are also observed in Lithuania. For various reasons, occupational insecurity affects about 50% of population working in the country (by 67% in 2011, by 46.2% in 2016), especially lower-skilled workers, rural and elderly people. A more active discussion about employment security in Lithuania began in 2014-2015, when the New Social Model was developed. The collected material and the analysis of the research carried out have indicated that precarious employment is one of the most negative phenomena in the labour market, which reduces the attractiveness of the national labour market, and therefore its limitation is a very topical issue. The materials from articles of the LSTC researchers B.Gruževskis, R.Miežienė and Blažienė are widely used in this paper.

Keywords: precarious employment, labour market, flexibility of labour relations, low labour income, atypical forms of employment, social security.