GENEROLO JONO ŽEMAIČIO
LIETUVOS KARO AKADEMIJA

Monografija

PAREIGŪNŲ IR KARIŲ ANTROJI KARJERA

GENEROLO JONO ŽEMAIČIO LIETUVOS KARO AKADEMIJA

Boguslavas Gruževskis, Aušra Maslauskaitė, Renata Korsakienė,
Jūratė Novagrockienė, Rasa Smaliukienė, Alvydas Šakočius

PAREIGŪNŲ IR KARIŲ ANTROJI KARJERA

Monografija

Vilnius
2014

UDK 331.5-057.36
Pa253

Leidinį rekomendavo
Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Vadybos katedra
2013 m. gruodžio 10 d. (protokolo Nr. VL-272)

Mokslinė redaktorė *dr. Rasa Smaliukienė*

Kalbos redaktorė *Laura Lapkūnaitė*

Recenzavo:
prof. dr. Eugenijus Chlivickas (Vilniaus Gedimino technikos universitetas)
prof. dr. Alvydas Baležentis (Mykolo Romerio universitetas)

Monografija parengta įgyvendinat Lietuvos mokslo tarybos finansuojamą projektą „Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, integracijos į darbo rinką tyrimas“ (SIN-19/2012). Autoriai nagrinėja asmenų, ilgą laiką tarnavusių uždarose statutinėse organizacijose, integracijos į darbo rinką problematiką, jų galimybes pradėti naują karjerą. Monografijoje išnagrinėtos teorines prielaidos, leidžiančios užtikrinti sėkmingą tarnautojų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją reintegraciją į darbo rinką. Pateikiama ankstyvojo išleidimo į pensiją sąvoka ir problematika, analizuojama Lietuvos darbo rinkos kitimo specifika ir taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės. Įvertinus tai, kad pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, situacija yra unikali teisiniu požiūriu, daug dėmesio skiriama pareigūnų ir karių valstybinių pensijų teisiniam reglamentavimui valstybėje. Pateikiami karių ir pareigūnų, 2010–2012 m. išleistų į ankstyvąją pensiją, integracijos į darbo rinką padėties tyrimai, ES valstybių vidaus reikalų ir krašto apsaugos ministerijų atstovų ekspertinės apklausos rezultatai, kurie pristato ES šalyse vykdomas politikos priemones ir praktiką integruojant analizuojamą grupę į darbo rinką.

ISBN 978-609-8074-22-2

Dėkojame LR Krašto apsaugos ministerijos, Vidaus reikalų ministerijos ir Policijos departamento prie LR Vidaus reikalų ministerijos vadovybei už sudarytą galimybę atlikti tyrimus, kurių rezultatai pristatomi šioje monografijoje.

Dėkojame LR Gynybos ataše grupei, išskirtinę padėką reikšdami plk ltn. Mariui Česnulevičiui už vertingus patarimus ir pagalbą renkant duomenis apie užsienio šalių patirtį, susijusią su atsargos karių reintegracija į darbo rinką. Dėkojame LR Krašto apsaugos ministerijos Personalo departamento direktoriui plk. Valdemarui Rupšiui, šio departamento Socialinės saugos ir sveikatos priežiūros politikos skyriaus vedėjai dr. Aušrai Kazlauskienei, Lietuvos kariuomenės Jungtinio štabo Socialinės saugos skyriaus vedėjai Agnei Inčirauskienei už nuolatinę pagalbą. Dėkojame LR Vidaus reikalų ministerijos Viešojo saugumo politikos departamento direktoriui Tomui Žilinskui, šio departamento Vidaus tarnybos valdymo skyriaus vedėjai Irinai Malukienei šio skyriaus darbuotojams, o taip pat Policijos departamento prie LR VRM Personalo valdybos viršininkui Tomui Bikmanui ir valdybos darbuotojams. Dėkojame visiems pareigūnas ir kariams, dalyvavusiems apklausose ir išsakiusiems savo požiūrį ir patirtį.

TURINYS

TURINYS 5

ĮVADAS 7

I . TARNAUTOJŲ IR KARIŲ IŠLEIDIMAS Į ANKSTYVĄJĄ PENSIJĄ ANTROSIOS KARJEROS PERSPEKTYVOJE: SAMPRATA IR PROBLEMATIKA 9

II. TEORINES PRIELAIDOS, LEIDŽIANČIOS UŽTIKRINTI SĖKMINGĄ TARNAUTOJŲ IR KARIŲ ANTRĄJĄ KARJERĄ ... 21

2.1. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, taikytinos integruojant į darbo rinką pareigūnus ir karius, išleistus į ankstyvąją pensiją 21

2.2. Pareigūnų ir karių reintegracija į darbo rinką: asmeninė atsakomybė pradedant antrąją karjerą 41

III. PAREIGŪNŲ IR KARIŲ ANTROSIOS KARJEROS TYRIMAI ... 67

3.1. Empirinio tyrimo metodologija 67

3.2. Reintegracijos į darbo rinką kontekstas: Lietuvos darbo rinkos kitimo specifika ir taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės 72

3.2.1. Lietuvos darbo rinkos kaita palyginamajame Europos Sąjungos kontekste 72

3.2.2. Darbo vietų ir ADRPP kaitos tendencijos, darančios įtaką pareigūnų ir karių antrajai karjerai reintegruojantis į darbo rinką 85

3.3. Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų teisinis reglamentavimas nacionaliniu lygiu 102

3.3.1. Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų konstitucingumas 103

3.3.2. Įstatyminis reglamentavimas 110

3.3.3. Pensijų skyrimas ir mokėjimas 124

3.3.4. Valstybinių pensijų ir socialinio draudimo pensijų sinergija resocializacijos programomis 131

3.4. Statutinių pareigūnų reintegracijos į civilį gyvenimą problemos: subjektyvus karių ir policijos pareigūnų požiūris 146

3.4.1. Atsargos kariai: išėjimo į atsargą situacijos vertinimas 146

3.4.2. Policijos pareigūnai: išėjimo į ankstyvąją pensiją situacijos vertinimas 16

3.5. Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, integracija į darbo rinką: užsienio šalių praktika 178
3.5.1. Profesinių pensijų pareigūnams ir karimas skyrimo tvarka 178
3.5.2. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymas... 183
3.5.3. Valstybės, kuriose vykdoma karių reintegracija ir ankstyvosios pensijos amžius yra mažas 189
3.5.4. Valstybės, kuriose vykdoma karių reintegracija ir ankstyvosios pensijos amžius yra didelis..... 218
3.5.5. Valstybės, kuriose kariai yra išleidžiam į ankstyvąją pensiją, tačiau karių integracijai į darbo rinką nėra skiriamas išskirtinis dėmesys..... 225
3.5.6. Valstybės, kuriose kariams nėra taikomas privalomas išleidimas į ankstyvąją pensiją ir reintegracijos programos 228
3.5.7. Kitos valstybės 229

IV. PAREIGŪNŲ IR KARIŲ ANTROJI KARJERA: INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ EFEKTYVINIMO PRIORITETAI 233
4.1. Pareigūnams ir kariams, išleidžiamiems į ankstyvąją pensiją, skiriamų pensijų ir užimtumo politikos priemonių efektyvinimo prioritetai 233
4.2. Pareigūnų ir karių antrosios karjeros valdymo įgūdžių formavimo bei jų žmogiškojo kapitalo efektyvaus naudojimo per visą darbingą amžių prioritetai..... 240

LITERATŪRA 248

PRIEDAI 264
1 priedas. Pareigūnų ir karių apklausos anketos
2 priedas. Ekspertų apklausos duomenys
3 priedas. Ekspertų apklausos anketa
4 priedas. Aktyvios darbo rinkos politikos įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas
5 priedas. Belgija. Karių perkvalifikavimo programos administraciniai veiksmai
6 priedas. Belgija. Karių perkėlimo į valstybės tarnybą etapai
7 priedas. Paliekančiųjų karinę tarnybą informavimas ir jų gerovės užtikrinimas D. Britanijoje

ĮVADAS

Rinkdamasis karjerą policijoje, kariuomenėje ar kitoje statutinėje tarnyboje retas susimąsto apie tai, kad praėjus 20 metų, ši tarnyba bus baigta ir reikės pradėti antrą karjerą, užtikrinančią tiek ekonominę, tiek socialinę gerovę. Tarnybą baigusiems pareigūnams ir kariams skiriama valstybinė pensija, tačiau pastaroji užtikrina ir tenkina asmens tik minimalius poreikius. Todėl norėdamas sukurti ir išlaikyti susikurtą gerovę sau ir savo šeimai, asmuo turi tęsti darbinę veiklą bei gauti iš jos papildomų pajamų. Visą tarnybos laikotarpį pareigūnų ir karių karjera buvo siejama su labai specifine ir uždara sistema, o pasibaigus tarnybos laikui, karjerą tenka pradėti ir toliau plėtoti dinamiškoje darbo rinkoje. Daugiausia problemų kyla pereinamuoju laikotarpiu, kai pradedama antroji karjera. Be to, kad statutinių institucijų tarnautojai ir kariai savo darbe susiduria su sudėtingomis, kai kada netgi pavojingomis situacijoms, išeidami į ankstyvąją pensiją ir pradėdami naują veiklą dauguma buvusių pareigūnų ar karių jaučia didžiulį stresą.

Europos Sąjungos šalyse narėse, kuriose egzistuoja statutinių pareigūnų išleidimas į ankstyvąją pensiją, vykdomos reintegracijos į darbo rinką programos, padedančios sklandžiai pereiti iš aktyvios tarnybos valstybei į samdomą darbą arba patiems kurti darbo vietas tarp pradedant antrąja karjerą. Planuojant darbo rinkos politikos priemones, skirtas pareigūnams ir kariams, išleidžiamiems į ankstyvąją pensiją, reikia įvertinti ne tik buvusios tarnybos ypatumus ir joje įgytas kompetencijas, bet ir tai, kad keičiasi per ilgą laiką įgyta socialinė padėtis. Efektyvi pagalba reintegracijos į darbo rinką metu ne tik sumažina patiriamą stresą, bet ir veikia gyvenimo kokybę. Šis individo kontekstas yra vienas svarbiausių, paskatinusių monografijos autorius atlikti išsamius tyrimus, leidusius ne tik išsamiau atskleisti problemas, bet ir siūlyti jų sprendimo būdus.

Kita vertus, ne mažiau svarbus ir valstybės kontekstas. Kiekvienais metais Lietuvoje į ankstyvąją pensiją yra išleidžiama apie 1000 tarnautojų ir karių, iš kurių didžiausią dalį sudaro 45 metų amžiaus vyrai. Dalis jų yra įgiję aukštąjį išsilavinimą bei turi vadovaujamo darbo patirties. Taigi, aktyvus šių asmenų įsitraukimas papildo darbo rinką aukštos kvalifikacijos darbo jėgos ištekliais. Sėkminga šių asmenų reintegracija yra svarbus darbo rinkos politikos elementas, įvertinus tai, kad vidutinio amžiaus vyrai daugelyje Europos Sąjungos šalių, taip pat ir Lietuvoje sudaro darbo jėgos dalį, generuojančią didžiausias pajamas. Analizuojant šios grupės reintegracijos į darbo rinką klausimus, šioje monografijoje laikomasi nuostatos, kad tai labai specifinė žmogiškųjų išteklių dalis. Jų specifiką veikia trys pagrindiniai veiksniai: plačiąja prasme jie dar yra darbingo amžiaus ir, veikiami tam tikrų sąlygų, gali tinkamai dalyvauti darbo rinkoje; dažniausiai jie turi aukštą profesinę kompetenciją ir gebėjimų ją realizuoti darbo veikloje (turi aukštą žmogiškąjį kapitalą); forma-

liai jie gali nedalyvauti darbo rinkoje, o jų pajamos garantuojamos iš socialinės apsaugos sistemos. Todėl, viena vertus, jie yra ekonomiškai neaktyvūs, o, kita vertus, sudaro aukštos kokybės darbo jėgos išteklius, kurių panaudojimas naudingas nacionalinėje ekonomikoje. Todėl monografijoje analizuojami šie specifiniai, tačiau labai aktualūs darbo rinkos politikos klausimai.

Šioje monografijoje pristatomi tyrimai, kurių bendras tikslas – įvertinti pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, motyvaciją bei galimybes aktyviai dalyvauti darbo rinkoje ir parengti rekomendacijas dėl jų žmogiškojo kapitalo naudojimo efektyvumo didinimo. Žmogiškojo kapitalo efektyvumas vertinamas individo ir valstybėje, kai ekonomiškai aktyvus laikotarpis po tarnybos yra suvokiamas kaip individo antroji karjera, kurios metu yra sujungiamos asmens turimo žinios, įgūdžiai ir pastangos su institucijų pagalba, kuri yra numatyta į ankstyvąją pensiją išeinantiems pareigūnams ir kariams.

Pirmojoje monografijos dalyje autoriai siekė išsamiai nagrinėti teorines prielaidas, leidžiančias užtikrinti sėkmingą antrąją karjerą, kurios pagrindą sudaro tarnautojų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracija į darbo rinką. Pateikiama ankstyvojo išleidimo į pensiją sąvoka ir problematika, nagrinėjami naujos karjeros modeliai ir aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, taikytinos integruojant į darbo rinką pareigūnus ir karius, išleistus į ankstyvąją pensiją. Antroji karjera yra analizuojama kaip pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracijos į darbo rinką prielaida, akcentuojant tiek individo atsakomybę, tiek ir aktyvių darbo rinkos politikos priemonių poveikį jai.

Antrojoje dalyje pristatoma tyrimų metodologija ir atlikti tyrimai. Analizuojama Lietuvos darbo rinkos kitimo specifika ir taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, skirtos reintegracijai į darbo rinką. Įvertinus tai, kad pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, situacija yra unikali teisiniu požiūriu, šioje dalyje daug dėmesio skiriama pareigūnų ir karių valstybinių pensijų teisiniam reglamentavimui valstybėje. Pateikiamas karių ir pareigūnų, 2010–2012 m. išleistų į ankstyvąją pensiją tyrimas, sudaręs prielaidas atskleisti antrosios karjeros motyvus bei esamą situaciją. Pateikiami ES šalių vidaus reikalų ir krašto apsaugos ministerijų atstovų ekspertinės apklausos rezultatai, įgalinantys atskleisti ES šalyse vykdomas politikos priemones ir praktiką, integruojant analizuojamą grupę į darbo rinką.

Svarią monografijos dalį sudaro rekomendacijos, orientuotos į pareigūnams ir kariams, išleidžiamiems į ankstyvąją pensiją, skirtų užimtumo politikos priemonių efektyvinimo prioritetus. Užimtumo politikos priemonės sudaro sąlygas realizuoti pareigūnų ir karių antrąją karjerą, todėl jų rezultatyvumui yra skiriamas išskirtinis dėmesys. Atlikto kompleksinio vertinimo rezultatai yra svarbūs Lietuvos darbo rinkos politikos formuotojams, šalies vidaus ir krašto apsaugos sistemų personalo vadybos specialistams, mokslininkams bei aukštųjų mokyklų studentams, besidomintiems darbo rinkos politikos priemonių ir žmonių išteklių vadybos efektyvumo klausimais.

TARNAUTOJŲ IR KARIŲ IŠLEIDIMAS Į ANKSTYVĄJĄ PENSIJĄ ANTROSIOS KARJEROS PERSPEKTYVOJE: SAMPRATA IR PROBLEMATIKA

Tarnautojų ir karių išleidimas į ankstyvąją pensiją ir jų reintegracija į darbo rinką tradiciškai yra suvokiamas kaip institucijų paramos reikalaujantis procesas, kuriame įvairios valstybinės institucijos teikia socialinio prisitaikymo ir profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis paslaugas. Šiame procese dažnai ignoruojama individo atsakomybė, asmeniniai prioritetai ir gebėjimai, kurie kuria unikalias vidutinio amžiaus asmens galimybes aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Antrosios karjeros koncepcijos taikymas leidžia naujai žvelgti į tarnautojų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracijos į darbo rinką problematiką. Reintegracijos programos ir priemonės neabejotinai yra svarbios policijoje, kariuomenėje ar kitoje statutinėje organizacijoje tarnybą baigusiems asmenims susirasti naują darbą, tačiau siekiant socialiniai ir ekonomiškai visaverčio gyvenimo po tarnybos, tolesnę darbinę veiklą reiktų vertinti plačiau ir ją analizuoti kaip karjeros valdymo perspektyvą.

Detaliau analizuojant ankstyvąjį išleidimą į pensiją, pastebėtina, kad tai yra paplitusi praktika daugelyje Europos valstybių, tačiau teoriškai ji yra mažai analizuota, dar mažiau siūloma konceptualių sprendimų, susijusių su šia tematika. Daugelis ėmęsi analizuoti šią tematiką pažymi, kad tyrimai šioje srityje yra fragmentiški, išsibarstę per tam tikrą laiką ir koncentruoti Šiaurės Amerikos (JAV ir Kanados) kultūrinėje erdvėje (Warner, 1979, Arguden, 1986, Asch ir Warner, 1994, Storch, 1997, Wolpert, 2000), todėl sunku juos palyginti ir jais remtis analizuojant situaciją kitoje geografinėje teritorijoje. Europoje ankstyvojo išleidimo į pensiją praktika yra susijusi su valstybių socialine politika ir apima įvairias programas, kuriomis teikiama finansinė ir nefinansinė parama asmenims, turintiems dėl amžiaus arba sveikatos palikti tarnybą.

Ankstyvąjį išleidimą į pensiją galima apibrėžti kaip priverstinį darbuotojų atleidimą nesulaukus senatvinės pensijos, skiriant ilgalaikę (iki mirties) socialinę garantiją. Taip apibrėžtas ankstyvasis išleidimas į pensiją įgauna dvi perspektyvas. Pirmoji perspektyva – valstybės, kai ankstyvasis išleidimas į pensiją sudaro sąlygas atsinaujinti šalies vidaus ir krašto apsaugos sistemoms. Antroji – individo, kai išleistas į ankstyvąją pensiją asmuo baigia tarnybą valstybei ir turi priimti sprendimus dėl tolesnio ekonominio ir socialinio aktyvumo.

Valstybės perspektyva. Ankstyvasis išleidimas į pensiją užtikrina valstybės vidaus ir krašto apsaugos sistemų nuolatinę žmonių išteklių kaitą, būtiną sistemų atsinaujinimui, o reikalavimai taikomi ankstyvajai pensijai kaip papildomai socialinei garantijai, leidžia išlaikyti šių struktūrų stabilumą. Sisteminga personalo kaita, atleidžiant iš tarnybos asmenis, sulaukusius vidutinio amžiaus

(Lietuvoje asmuo priverstinai gali būti išleistas į ankstyvą ją pensiją nuo 35 metų amžiaus), užtikrina tokių valstybės jėgos struktūrų, kaip policija ir kariuomenė, gyvybiškumą, nuolatinį papildymą jaunais ir sveikais žmonėmis. Dar nesulaukę senatvės pensijos pareigūnai ir kariai yra priverstinai atleidžiami iš darbo jiems suteikiant socialinę garantiją – ankstyvąją pensiją. Nuolatinė griežta sveikatos patikra ir amžiaus limitas *užtikrina tarnybai tinkamą personalą*. Sisteminga personalo kaita statutinėse organizacijose garantuoja karjeros galimybes jauniems kariams ir tarnautojams, ir palaiko pakankamą patyrusio personalo kiekį, kad būtų išlaikomas žinių ir patirties tęstinumas. Ankstyvoji pensija ne tik sudaro sąlygas atsinaujinti sistemai, bet ir yra vienas svarbiausių šių sistemų *stabilumo garantu*. Ankstyvąją pensiją, kurios dalis sudaro svarią buvusio darbo užmokesčio dalį, gali gauti asmenys ištarnavę 20 ir daugiau metų (šis tarnybos laiko reikalavimas yra panašus ES valstybėse, kuriose taikomas ankstyvasis išleidimas į pensiją). Ši sąlyga skatina pareigūnus ir karius tarnauti statutinėse organizacijose kelis dešimtmečius, tai mažina netikslingą personalo kaitą šiose organizacijose bei mažina tokius neigiamus personalo kaitos padarinius, kaip išlaidos pritraukti naujus darbuotojus, atrankoms, mokymams ir socialinei integracijai. Ankstyvojo išleidimo į pensiją sistema, suteikianti socialines garantijas, yra vertinga kaip valstybės jėgos struktūrų stabilizatorius, ypač analizuojant kariuomenę. Išėję į pensiją kariai ir toliau lieka aktyviajame rezerve, jie gali būti bet kada reikalui esant pakviesti grįžti atgal į kariuomenę. Galime teigti, kad *išėjimo į ankstyvąją pensiją sistema veikia formalias valstybės jėgos struktūras, tokias kaip kariuomenė ir policija*.

Ne mažiau svarbus valstybei yra ir kitas aspektas – tai išleistų į ankstyvąją pensiją *reintegracija į darbo rinką*. Senstančiose visuomenėse 35–55 m. asmenys yra vertinami, kaip išplėtotus įgūdžius turinti, produktyvi darbo jėga. Atitinkamai, aktyvus asmenų, sulaukusių šio amžiaus, dalyvavimas darbo rinkoje sudaro nacionalinius darbo išteklius. Siekiant integruoti į darbo rinką tarnautojus ir karius išleistus į ankstyvąją pensiją, sudaromos *reintegracijos programos.* Reintegracijos programa, kaip sudėtinė ankstyvojo išleidimo į pensiją dalis, yra sisteminė pagalba asmeniui, siekiant jo sėkmingos integracijos į darbo rinką ir visuomenę. Programos apima tokias veiklas: psichologinė pagalba, pagalba ieškant darbo, taip pat aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

Individo perspektyva. Baigęs karjerą policijoje, kariuomenėje ar kitoje statutinėje organizacijose, asmuo turi apsispręsti dėl tolesnio savo ekonominio ir socialinio aktyvumo, t. y. dėl antrosios karjeros. Nepaisant to, kad kariai ir tarnautojai užsitarnauja pensiją, pastaroji negarantuoja pajamų, užtikrinančių tą gyvenimo lygį, kurį turėjo asmuo prieš išeidamas į pensiją. Tyrimai, atlikti kitose šalyse bei įvairiais laiko tarpais, pagrindžia teiginį, kad į ankstyvąją pensiją išėjusiems kariams ir tarnautojams skiriamos mėnesio pajamos, gaunamos pensijų ar kitų socialinių išmokų formomis, yra nepakankamos, kad būtų vienintelis pajamų šaltinis. Taigi, į ankstyvąją pensiją išleistas asmuo skatinamas

ekonominių paskatų siekia susirasti naują veiklą, nešančią finansinę naudą.

Literatūroje, kurioje nagrinėjami ankstyvojo išleidimo į pensiją klausimai, teigiama, kad sąvoka „išėjimas į pensiją" yra netinkamai taikomas, kai kalbama apie išeinančius į atsargą tarnautojus ir karius, tikslesnis apibūdinimas būtų *karjeros keitimas* arba *antroji karjera* (Storch, 1997). Vidutiniais skaičiavimais, ištarnavę maksimalų metų skaičių, kariai išeina vidutiniškai 15 metų anksčiau į pensiją, nei asmenys, dirbantys civilinėse darbo vietose (Harper, 2011). Remiantis tyrimais, apie du trečdaliai išėjusių į ankstyvąją pensiją karių ir tarnautojų toliau susiranda naują darbą ir jame dirba visą darbo dieną. Graves (2005) teigia, kad 96 % išeinančių į ankstyvąją pensiją asmenų planuoja susirasti naują civilinę tarnybą. Ankstyvąjį išleidimą į pensiją siejant su naujos karjeros galimybėmis aktualus tampa *žinių ir įgūdžių perkeliamumas*. Spiegel ir Shultz (2003), analizavę atsargos karių įgūdžių perkėlimą, nustatė, kad kariai, kurie sugebėjo turimus įgūdžius pritaikyti darbo rinkoje, buvo patenkinti perėjimu iš karinės į civilinę tarnybą. Remiantis šiuo ir panašiais tyrimais, yra adaptuojamos *reintegracijos programos priemonės*, skirtos į ankstyvąją pensiją išeinantiems tarnautojams ir kariams. Pasiruošimas išėjimui į ankstyvąją pensiją yra vienas svarbiausių veiksnių, lemiančių asmens integracijos į darbo rinką sėkmę.

Ankstyvojo išleidimo į pensiją samprata. Ankstyvasis išleidimas į pensiją nurodo priverstinį darbuotojų atleidimą ir jiems skiriamą ilgalaikę (iki mirties) socialinę garantiją. Kadangi šia praktika naudotis gali tik nedidelė dalis organizacijų, ankstyvojo išleidimo į pensiją aktualumas yra apribotas valstybės vidaus ir krašto apsaugos sistemų aprėptimi. Visas ūkinės veiklos sritis apimantis ir atitinkamai daugiau ištirtas yra savanoriškas *išėjimas į išankstinę pensiją*. Tai plačiai žinoma praktika, paplitusi didžioje dalyje Europos valstybių, kai asmenys, kuriems iki senatvės pensijos yra likę keleri metai, nusprendžia daugiau nebedirbti, ir iš anksto ima naudotis sukaupta pensija. Šią praktiką tikslingą būtų panagrinėti plačiau, norit detaliau apibrėžti išleidimo į ankstyvąją pensiją sampratą ir *takoskyrą tarp ankstyvosios pensijos ir išankstinės pensijos*.

Išėjimo į išankstinę pensiją schemos buvo imtos diegti 1970-aisiais, siekiant sumažinti jaunimo nedarbą ir didinti darbo jėgos judėjimą darbo rinkoje, siūlant jauniems žmonėms platesnes karjeros galimybes (Schils, 2005). Šis požiūrius pastaraisiais metais yra kritikuojamas, nes nerasta tiesioginio ryšio tarp išėjimo į išankstinę pensiją ir jaunimo užimtumo (Jousten ir kt., 2010, Banks ir kt., 2010). Svarbesnė yra kita išėjimo į išankstinę pensiją priežastis – vyresnio amžiaus žmonės sunkiai įsidarbina iš naujo, todėl praradę darbą jie renkasi išankstinę pensiją kaip vienintelį pajamų šaltinį. Tai opi socialinė problema, įvertinus ilgėjančią gyvenimo trukmę ir senėjančią visuomenę daugelyje ES valstybių. Prognozuojami demografiniai pokyčiai ES iki 2060 m. rodo, kad vyrų vidutinė gyvenimo trukmė padidės 8 m. iki 84,6 metų amžiaus, moterų – 6,5 m. iki 89,1 metų amžiaus; dar didesnis – iki 11

metų – gyvenimo trukmės ilgėjimas numatomas šiose ES narėse: Bulgarijoje, Estijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Vengrijoje ir Rumunijoje (The 2012 Ageing Report). Mažas gimstamumas ir ilgėjanti gyvenimo trukmė transformuoja ES demografinę piramidę, kurioje vis didesnę dalį užima vyresnio amžiaus žmonės (Social protection statistics, 2012). Visa tai daro tiesioginį poveikį darbo rinkai: numatoma, kad užimtumas kiekvienais metais augs tik 0,25 % iki 2020 metų ir vėliau taps neigiamu iki 2060 metų, kai ankstesnis augimas sudarydavo 1 % per metus (The 2012 Ageing Report). Išankstinis išėjimas į pensiją dar labiau mažina užimtumą, todėl laikytinas *nepageidaujamu darbo rinkos rodikliu*. Taigi, kiekvienos darbingo amžiaus grupės integravimas į darbo rinką su kiekvienais metais darosi vis aktualesnis.

Skirtingai nei išleidimas į ankstyvąją pensiją, kurio praktika skaičiuoja jau kelis šimtmečius, išankstinis išėjimas į pensiją yra naujas socialinis reiškinys. Jis tapo viena svarbiausių darbo rinkos raidos tendencijų per pastaruosius penkis dešimtmečius ekonomiškai pažengusiose valstybėse. Per šį laikotarpį vis mažėjo vyresnio amžiaus žmonių, dalyvaujančių darbo rinkoje, o neaktyvumas darbo rinkoje reiškia augančius kaštus, kai didėja socialinės išmokos ir mažėja surenkami mokesčiai (Dorn ir Sousa-Poza, 2010). Remiantis anksčiau atliktais tyrimais, sprendimą išeiti į išankstinę pensiją asmuo priima įvertinęs būsimas pajamas, kurias galėtų gauti kaip darbuotojas, bedarbis ir pensininkas. Sprendimas priklauso nuo dviejų veiksnių – galimybės dirbti ir gauti pageidaujamą atlygį bei išankstinio išėjimo į pensiją sąlygų. Dorn ir Sousa-Poza išėjimą į išankstinę pensiją pagal priežastis skirsto į dvi grupes – savanoriškas ir „priverstinis". Savanoriško išėjimo atveju asmuo vietoj darbo pasirenka laisvą laiką. Sprendimas išeiti į išankstinę pensiją priklauso nuo įvairių individualių veiksnių (pvz., amžiaus, lyties, sveikatos), žmogiškojo kapitalo lygio (išsilavinimo, žinių, gebėjimų), šeimos (šeimyninės padėties, vaikų, partnerio užimamo statuso ir gaunamų pajamų), užimtumo (darbo valandų, darbo pobūdžio, veiklos srities, pajamų) (Schils, 2005). Šis sprendimas taip pat yra susijęs su besikeičiančiais prioritetais žmogaus gyvenimo cikle, kai vyresnio amžiaus žmonės daugiau laiko nori skirti bendravimui, sveikai gyvensenai ir kitoms veikloms, o ne mokamam darbui. „Priverstinis" išėjimas yra taip pat racionalus asmens sprendimas, tačiau jis nulemtas aplinkos, kai užimtumo galimybės yra mažos arba jų nėra. Vyresnio amžiaus asmenų įsidarbinimas yra sudėtinga problema, kadangi darbdavių požiūris ir įdarbinimo politika yra diskriminuojanti amžiaus aspektu. Neigiamas požiūris į vyresnio amžiaus asmenis darbo rinkoje yra dėl galimos silpnesnės jų sveikatos, šiuolaikinių bendravimo įgūdžių stokos, taip pat nėra vertinama jų patirtis (Porcellato ir kt., 2010) Vyresnio amžiaus asmenys yra vertinami kaip mažiau produktyvūs, nors tyrimuose šis argumentas paneigiamas (Rabl, 2010; Kunze, 2011). Jei vyresnio amžiaus asmuo netenka darbo, jis turi mažiau galimybių įsidarbinti iš naujo nei jaunesnis, dažniausiai jis netu-

ri kitų galimybių, kaip tik išeiti į išankstinę pensiją. Pasitraukimas iš darbo rinkos vienu ir kitu atveju turi skirtingas pasekmes: savanoriškai išėjusių į išankstinę pensiją asmenų gyvenimo kokybė išlieka panaši, tuo tarpu „priverstinai" išėjusiųjų – mažėja. Remiantis Smith (2006) atliktais tyrimais, stipriai sumažėja „priverstinai" išėjusiųjų į išankstinę pensiją vartojimas.

Išankstinio išėjimo į pensiją problematika yra aktuali, analizuojant tuos pareigūnų ir karių atvejus, kai išleidimas į pensiją vyksta likus 10–15 metų iki senatvinės pensijos, t. y. iš tarnybos asmenys atleidžiami sulaukus 50–60 m. amžiaus. Šio amžiaus asmenys susiduria su tomis pačiomis problemomis, kaip ir išėję į ankstyvąją pensiją, todėl tyrimai ir patirtis, sukaupti nagrinėjant būtent šią temą, yra aktualūs nagrinėjant pristatomą temą.

Pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, antrosios karjeros problematika. Plačiai sutinkama ir empiriškai patvirtinta, kad pareigūnai ir kariai, išleisti į ankstyvąją pensiją ir siekiantys integruotis į darbo rinką, patiria prisitaikymo problemų, kurių sprendimas reikalauja tiek individo, tiek ir suderintų įvairių institucijų pastangų. Šios problemos sprendimą sunkina tai, kad kiekvienas pareigūno ar kario, paliekančio savo tarnybos vietą dėl amžiaus ar kitų priežasčių, atvejis yra unikalus, priklausantis tiek nuo institucijų veiksnių, tokių kaip ankstesnio darbo pobūdžio, užtarnauto laipsnio ar pozicijos, ir atitinkamai gaunamos pensijos dydžio, tiek ir nuo individo asmeninių charakteristikų, komunikabilumo, atvirumo pokyčiams ir pan. Early (2011), darydamas apžvalgą ankstesnių tyrimų, skirtų karių reintegracijai į civilinį gyvenimą, konstatavo, kad visuose ankstesniuose tyrimuose nustatytos svarbios problemos, su kuriomis susiduria asmenys, baigę ilgametę karinę tarnybą. Iš esmės tos pačios išvados prieina Ruiz ir Morrow (2005), analizavę į ankstyvąją pensiją išleistų policininkų atvejus.

Analizuodami pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, integracijos į darbo rinką tematiką, išskyrėme pagrindines teorines ir taikomojo pobūdžio problemas, kurias suskaidėme į dvi grupes. Pirmąją grupę sudaro problemos, susijusios su darbo rinkos politika ir jos įgyvendinimu. Antrąją problemų grupę sudaro problemos, kylančios dėl institucijų, iš kurių yra išleidžiami pareigūnai ir kariai, specifikos.

Pasyvių ir aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įtaka ekonominiam buvusių pareigūnų ir karių aktyvumui. Pareigūnams ir kariams, išleistiems į ankstyvąją pensiją, taikoma pasyvi darbo rinkos politikos priemonė – valstybinė pensija, garantuojanti nuolatines pajamas baigus tarnybą valstybei. Formaliai, pareigūnai ir kariai, išleisti į ankstyvąją pensiją, gali nebedalyvauti darbo rinkoje, jų pajamos garantuojamos iš socialinės apsaugos sistemos. Papildomai taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės (ADRPP), susijusios su reintegracija į darbo rinką, yra skirtos paskatinti tuos buvusius pareigūnus ir karius, kurie į pensiją išėjo palyginti jauni, t. y. iki senatvės

pensijos jiems yra likę daugiau nei penkeri metai. Lietuvoje pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programa (2005) numato ADRPP naudojimą ir yra procesinis dokumentas, kurio uždavinys yra sukurti sklandžiai veikiančią sistemą, kuri išeinantiems į pensiją ar išleidžiamiems į atsargą pareigūnams ir kariams padėtų pasirinkti naują profesiją, palengvintų jų socialinį prisitaikymą ir pereinamąjį laikotarpį, kuriuo jie įsitvirtina naujoje darbo aplinkoje, taip pat suteiktų jiems medicininę reabilitaciją. Programa veikia jau aštuonerius metus, tačiau nėra duomenų apie jos efektyvumą, t. y. realiai daromą įtaką pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, reintegracijai į darbo rinką. Panašių programų efektyvumo vertinimo nėra arba jis yra fragmentiškas daugelyje valstybių. Taigi, sunku įvertinti ADRPP naudingumą ir skiriamų lėšų panaudojimo efektyvumą į darbo rinką integruojant buvusius tarnautojus ir karius.

Bendresniame kontekste nagrinėjant ADRPP poveikį ekonominiam aktyvumui, vertinamas nėra vienareikšmiškas. Calmfors, Martin, Kluve, kitų tyrėjų atlikti darbai parodo, kad tik kryptingas ir gerai pamatuotas ADRPP taikymas griežtai apibrėžtoms gyventojų grupėms gali teikti teigiamų rezultatų (Calmfors, 1994; 1995; Calmfors ir Skedinger, 1995; Martin, 1998; Kluve, 2006). ADRPP efektyvumas priklauso nuo jų pritaikomumo – kuo labiau programos pritaikytos konkrečių žmonių poreikiams, tuo didesnis jų efektyvumas. Tyrimų, atliktų ADRP tematika, spektras yra išties platus. Pavyzdžiui, Card, D., Kluve J., Weber A. (2010) analizuoja jau ne pačias priemones, o požiūrį į jų arba jų elementų galimą perkėlimą iš vienos šalies į kitą. Pasaulio banko užsakymu atliktos ADRPP vertinimo studijos autoriai (Betcherman, Olivas ir Dar, 2004) kelia prieštaringą klausimą – ar galima pasitikėti ADRP priemonių taikymu. Dažniausias tyrėjų naudojamas argumentas už ADRPP – nedarbo ir skurdo mažinimas. Pagrindinis argumentas prieš ADRP – valstybės pinigų švaistymas ir menkai pastebimas teigiamas poveikis, kuris siekiamas kitų dirbančiųjų sąskaita. Augant ADRP priemonių taikymo mastams, jų efektyvumo studijų skaičius taip pat gausėja. Dauguma atliktų studijų pirmiausia siekia pagrįsti ADRPP taikymo racionalumą, nes taip akcentuojamas ekonominis jų efektyvumas. Tačiau reikia pastebėti, kad socialinės ADRPP naudos aspektas daugiau ar mažiau keliamas praktiškai visų tyrėjų, nors daugeliu atvejų socialinio poveikio vertinimas nėra pagrindinis tyrimo uždavinys. Tyrėjai, atliekantys socialinį ekonominį ADRPP vertinimą, dažnai naudoja tik vieną iš socialinio efektyvumo kriterijų – priemonių dalyvio užimtumo statusą priemonei pasibaigus. Tiesa, vis dažniau keliamas klausimas, kaip dalyvavimas ADRP priemonėse paveikia ilgalaikes bedarbių perspektyvas darbo rinkoje, tačiau šia tematika atliktų išsamių ir kompleksinių studijų kol kas yra nedaug. Nagrinėjant ADRPP efektyvumą, taip pat atsižvelgiama į bendrą šalies ar regiono ekonominę situaciją, apibrė-

žiami nagrinėjamo laikotarpio darbo rinkos ypatumai.

Nesant vieningo ADRPP vertinimo, reikalingi papildomi tyrimai, kurie parinkti priemones duodančias didžiausią efektą pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, integracijai į darbo rinką.

Perėjimas iš uždaros sistemos į atvirą darbo rinką. Stodamas tarnauti į kariuomenę ar policiją, asmuo iš anksto žino, kad jo karjera šiose organizacijose nebus amžina. Teisiniuose dokumentuose apibrėžta, kokio amžiaus jie turės išeiti į ankstyvąją pensiją ir pradėti savo darbinę veiklą kitoje srityje nei kariuomenė ar policija. Turint tai omenyje, požiūris į gyvenimo karjerą turi būti pakankamai platus. Plataus požiūrio poreikį formuoja ir ekonomikos ciklai, kurie reikalauja iš asmenų perkeliamųjų gebėjimų, kompleksiškos ir daugialypės patirties. *Poaktyvi* individo elgsena savo karjeros atžvilgiu įvardinama neapribotos (angl. *boundaryless*) (Arthur, 1994) ar visapusiškos (angl. *protean*) (Hall, 1996) karjeros sąvokomis. Remiantis šiomis sąvokomis, asmuo siekia valdyti savo karjerą; jis savo karjeros atžvilgiu priima sprendimus, kurie geriausia atitinka jo interesus (DiBenedetto ir Bembenutty, 2011). Be to, kad tikslingai siektų karjeros vienoje darbo vietoje ir užsitikrintų darbo vietos saugumą, jis nuolat analizuoja darbo rinką, jos pasiūlymus, kelia savo kompetenciją, kad galėtų sėkmingai įsidarbinti bet kokiomis darbo rinkos sąlygomis.

Jei analizuotume ankstyvojo išleidimo į pensiją atvejus ir aptartume juos iš vidaus ir krašto apsaugos perpektyvos, pastebėtina, kad asmenys apie dvidešimt metų buvę pasyvūs savo karjeros atžvilgiu, turi persiorientuoti ir pradėti ją valdyti ją proaktyviai. Tai didelis iššūkis tiek psichologinio pasirengimo, tiek ir žinių požiūriu. Tarnaudami uždarose sistemose jie įprato prie planingo, nuoseklaus linijinio karjeros plėtojimo hierarchinėse struktūrose. Už jų karjerą buvo atsakingi žmonių išteklių vadybos specialistai. Skirtingai nuo anksčiau, išėjusiems į ankstyvąją pensiją, jiems tenka prisiimti atsakomybę už tolesnę savo karjerą. Palikę stabilias hierarchines struktūras atsargos pareigūnai patenka į atvirą darbo rinką, kurioje organizacinės sistemos yra nuolatiniame pokyčių ir dinamikos procese, karjera jose yra nebenuspėjama ir daugiaplanė. Negalima būtų teigti, kad visos organizacijos veikia tokiose aplinkose, kurios reikalauja didelių pokyčių, tačiau net ir tos, kurios geba nuosekliai įgyvendinti ilgalaikes strategijas, palaipsniui keičia psichologinį kontraktą su darbuotojais, mažindamos savo įsipareigojimą prieš juos.

Kariuomenėje ir policijoje, skirtingai nei kitose organizacijose, vyrauja psichologinio kontrakto dialektika. Psichologinis kontraktas – tai įsitikinimas, kad organizacija yra atsakinga už asmens karjeros vadybą, o pati karjera yra suvokiama kaip organizacija. Darbuotojo ugdymo ir karjeros prioritetai yra tiesiogiai siejami su darbu, kurį jis atlieka. Tokios organizacijos, kaip kariuomenė ar policija, užtikrina stiprų psichologinį kontraktą, kuris nutraukiamas asmeniui palikus organizaciją. Atviroje darbo rinkoje tokio psichologinio kontrakto niekas nebesiūlo. Aplinkos dinamika skatina organizacijas

atsisakyti karjeros laiptų, jos tampa plokštesnės ir neapribotos. Karjeros vadybai būdingas kompleksiškumas ir lankstumas. Iš kitos pusės, vidutinio amžiaus asmuo taip pat nebeskuba sudaryti stipraus psichologinio kontrakto su nauja organizacija. Nagrinėdamas darbuotojų prioritetų pokyčius per tam tikrą laiką, Rae (2005), pažymi, kad vidutinio (35–55 m) amžiaus asmenims tampa svarbu įgūdžių ir patirties perkeliamumas, asmeniniai siekiniai. Dirbdami hierarchinėse struktūrose darbuotojai atranda, kad jų karjeros tikslai nesutampa su organizacijos karjeros valdymo principais (Baruch, 2004a, Gunz ir Heslin, 2005). Visa tai veda prie didesnio individualizmo. Asmenims siūloma neapsiriboti viena organizacija ir valdyti savo karjerą mąstant plačiai. Atsiradę tokie terminai, kaip protingai valdoma karjera (angl. *intelligent career*) ar visapusiška karjera (angl. *protean career*) reiškia procesą, kurį valdo asmuo, o ne organizacija. Šią karjerą apima asmens pasirinkimai, susiję su savirealizacija darbe. Pasirinkdamas asmuo kaupia įvairiapusę patirtį. Šią patirtį sudaro darbo patirtis keliose organizacijose, mokymai, profesijos keitimas. Tai nauja karjeros forma, kur asmuo, o ne organizacija, imasi atsakomybės už karjeros formavimą, jos kryptį. Šia prasme, karjera yra asmens kontraktas su pačiu savimi, tęsiamas visą jo darbingo gyvenimo laikotarpį – nuo pilnametystės iki pensijos. Per visą šį laikotarpį asmuo keičia darbovietes, įgyja profesinių ir perkeliamųjų gebėjimų. Nagrinėjant išėjusių į ankstyvąją pensiją atvejį, reikėtų šį suvokimą papildyti, atitinkamai atskiriant laiką, praleistą uždaroje sistemoje, ir laiką, kai asmuo patenka į atvirą darbo rinką. Šiai analizei aktualiausias yra pereinamasis laikotarpis, kai asmuo savo karjeros valdymą iš adaptyvaus turi pakeisti proaktyviu. Naujos karjeros pradžia, kurią patiria į atsargą išėję vidutinio amžiaus sulaukę tarnautojai ir kariai pasižymi tam tikrais sunkumais, kurie buvo atskleisti ankstesniuose tyrimuose. Kaip pažymi Rubin ir kt. (2012), perėjimas į civilinį darbą yra nelengva ir trikdanti užduotis (Rubin ir kt. 2012). Galima teigti, kad kai žmonės keičia darbo vietą, kurioje buvo socializavęsi, iš esmės jie resocializuojasi (Wolpert 2000). Perėjimas iš jėgos struktūros į civilinę organizaciją taip pat yra resocializacija, kadangi asmuo baigia vieną karjerą ir pradeda kitą. Darbo vietos, kurioje ilgą laiką dirbo asmuo, netekimas, yra potyris, kuris traumuoja, ypač jei tai nutinka vidutinio amžiaus asmeniui. Ne tik pats darbo netekimo faktas, bet ir jo laukimas, t. y piešpensinis laikotarpis sukelia įtampą, kadangi asmuo suvokia, jog netrukus praras per ilgus metus suformuotą savo įtaką, įvaizdį. Pareigos tokiose institucijose, kaip kariuomenė ar policija, suteikia asmeniui galimybę vykdyti užduotis, kurios leidžia jam realizuoti save, jaustis svarbiu. Kariuomenėje, kur ypač svarbi vertikali karjera, asmuo įpranta nuolat konkuruoti, siekti gerai vykdyti užduotis ir gauti atlygį – paaukštinimą. Būdamas 45-ių, turintis 20-ies metų vadovaujamo darbo patirtį policininkas ar karys atsiduria tarsi ant pradinio karjeros laiptelio, jo darbinės veiklos modelis, užduočių atlikimo įgūdžiai nebetenka prasmės. Į darbo rinką integruojant

buvusius pareigūnus ir karius svarbūs tampa tyrimai, ryškinantys resocializacijos ir kompetencijų perkeliamumo galimybes.

Tyrimų, išsamiai vertinančių darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonių efektyvumą šiai asmenų grupei, stoka neleidžia išsamiai įvertinti esamos situacijos, papildyti tam tikromis priemonėmis, kurios padėtų integruoti numatytas priemones, atsižvelgiant į šių asmenų tarnybos metu įgytą patirtį ir įgūdžius bei į darbo rinkos kaitos tendencijas. Tyrimo aktualumą charakterizuoja ir būtinumas nagrinėti ir aptarti šiuos reiškinius ne tik kaip minėtų organizacijų (t. y. KAM ir VRM), bet vertinti analizuojamos socialinės grupės problemas ir galimybes holistiškai, išeinant iš žmogiškojo kapitalo ir efektyvaus žmogiškųjų išteklių panaudojimo (darbo išteklių vadybos) teorinių paradigmų, atitinkamai apimant kitų ministerijų ir žinybų pastangas bei poveikio mechanizmus, vertinant antrosios karjeros plėtojimo galimybes didelio darbingumo socialinės grupės nariams. Atitinkamai, šioje monografijoje pristatomi tyrimai užpildo minėtą spragą. Jie turi dvi paskirtis: plėtoti integracijos darbo rinkoje bei į ankstyvąją pensiją išleidžiamiems pareigūnams ir kariams skirtų darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonių tyrimų metodologiją ir suformuoti šio tematikos sisteminių tyrimų pradžią Lietuvoje; ir pateikti darbo rinkos ir užimtumo politikos priemonių, skirtų pareigūnams ir kariams, išleidžiamiems į ankstyvąją pensiją, įvertinimą, kuriuo remiantis galima bus pagrįstai tobulinti valstybės institucijų šiai socialinei grupei taikomas užimtumo politikos priemones.

Pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, tyrimų apimtis. Prieš pradedant detaliau nagrinėti pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, integracijos į darbo rinką galimybes, svarbu apsibrėžti tyrimų apimtį detalizuojant tiriamosios visumos charakteristikas.

Remiantis institucijų, iš kurių yra išleidžiami pareigūnai ir kariai į ankstyvąją pensiją, pateiktais duomenimis, galime teigti, kad Lietuvoje per metus į ankstyvąją pensiją išeina apie 1000 asmenų, kurių vidutinis amžius yra 44,6 metai. Tai grupė asmenų, sudaranti tik labai nedidelę dalį darbo rinkos dalyvių, tačiau efektyvus jų integravimas į darbo rinką yra svarbus dėl kelių priežasčių. Pirma, tai aukštos kvalifikacijos asmenys, kurių parengimui ir kvalifikacijos palaikymui buvo investuotos valstybės lėšos. Atitinkamai, šių asmenų nedarbas yra nuostolingas ne tik bendrąja prasme, kaip kiekvieno bedarbio nedarbas, kai asmuo nekuria pridėtinės vertės ir jam mokamos socialinės išmokos, bet ir siauresne prasme, kai nėra panaudojamos šių asmenų specifinės žinios ir įgūdžiai, galintys būti naudingi sprendžiant specifinius klausimus ar atliekant specifines užduotis tiek valstybiniame, tiek ir privačiame sektoriuje. Antra, šių asmenų sėkminga integracija į darbo rinką formuoja pozityvią nuomonę apie Lietuvos vidaus ir krašto apsaugos institucijas pritraukiant naujus tarnautojus ir karius. Tyrimais nustatyta, kad

socialinės garantijos, viena kurių yra teisė į senatvinę pensiją, yra svarbios pasirenkant policininko ar kario profesijas.

Didžiausią dalį nagrinėjamos grupės sudaro policijos pareigūnai, išleidžiami arba savanoriškai išeinantys į ankstyvąją pensiją, kiek mažesnę dalį sudaro kariai. Kitų institucijų pareigūnai, išleidžiami į ankstyvąją pensiją, sudaro tik nedidelę dalį mūsų tyrimo visumos. Toliau trumpai pristatysime tai pagrindžiančius duomenis.

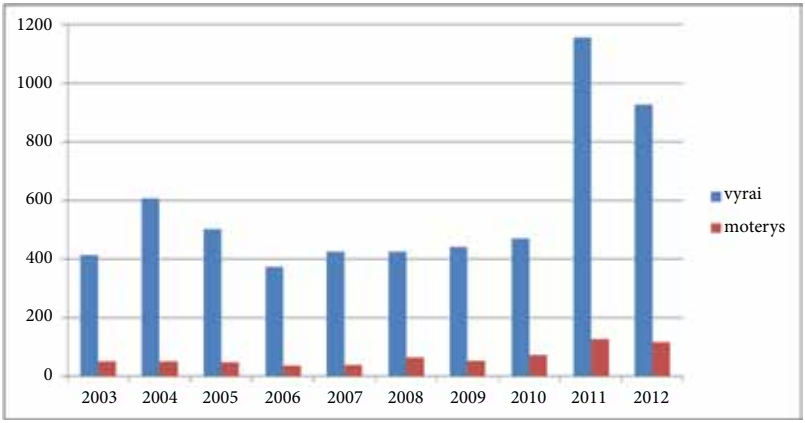
Remiantis LR vidaus reikalų ministerijos pateiktais duomenimis, į ankstyvąją pensiją priverstinai, savo noru ar dėl sveikatos, per metus vidutiniškai yra išleidžiama apie 700 asmenų (1.1 lentelė).

Atleidimo priežastis	2010 m.	2012 m.	2013 m.
Sukakus nustatytam amžiui	76	129	64
Dėl sveikatos būklės	247	505	321
Paties prašymu dėl išėjimo į pensiją	111	357	360

Šaltinis: LR Vidaus reikalų ministerijos pateikti duomenys

1.1 lentelė. Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų atleidimas pagal priežastis

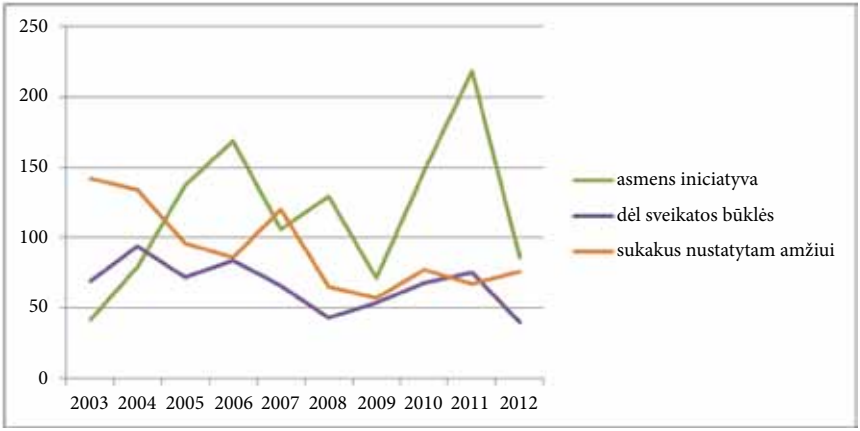
Dauguma į ankstyvąją pensiją išleidžiamų tarnautojų vidaus reikalų sistemoje tarnavo viršilomis ir vidaus tarnybos vyresniais puskarininkiais, inspektoriais ir vyresniais inspektoriais, vidaus tarnybos vyresniais puskarininkiais ir vyresniaisiais policininkais, kurių amžius 36–50 metų. Didžiąją išeinančiųjų į ankstyvąją pensiją dalį sudaro vyrai (1.1 pav.), ištarnavę 20–22 metus.



Šaltinis: LR vidaus reikalų ministerijos pateikti duomenys

1.1 pav. Išeinančiųjų į ankstyvąją pensiją pasiskirstymas pagal lytį

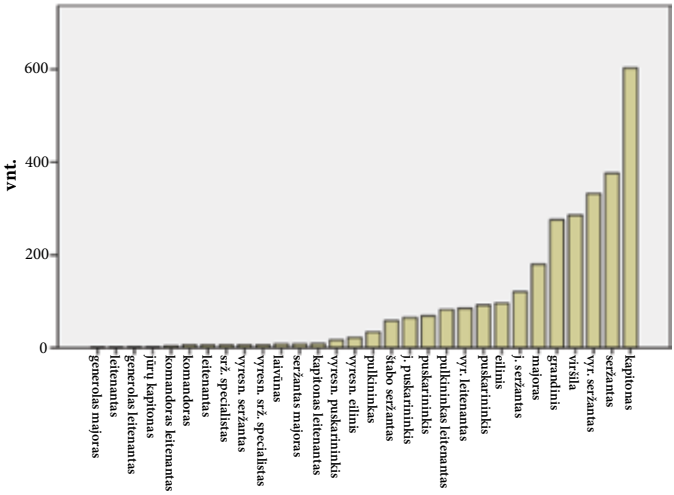
LR krašto apsaugos ministerijos duomenimis, kiekvienais metais į ankstyvąją pensiją yra išleidžiama apie 300 karių. 2013 m. Lietuvoje buvo apie 2000 karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, kuriems dar nebuvo suėjęs senatvinės pensijos amžius, t. y. asmenys, kurie turėtų aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Detaliau analizuojant šią grupę, pastebėtina, kad dauguma į ankstyvąją pensiją išeina savo iniciatyva arba sukakus nustatytam amžiui (1.2 pav.). 74 % išeinančių į ankstyvąją pensiją sudaro vyrai, kurių amžiaus vidurkis – 47 metai. Vidutinis ištarnautas išeinančiųjų į ankstyvąją pensiją stažas – 15 metų.



Šaltinis: LR krašto apsaugos ministerijos pateikti duomenys

1.2 pav. Atleisti iš profesinės karo tarnybos kariai pagal priežastis, leidžiančias gauti ankstyvąją pensiją

Dažniausiai į ankstyvąją pensiją išeinama iš kapitono, seržanto, vyr. seržanto, viršilos ir grandinio pareigų (1.3 pav.)



Šaltinis: LR krašto apsaugos ministerijos pateikti duomenys

1.3 pav. Į ankstyvąją pensiją išleistų karių pasiskirstymas pagal eitas pareigas

Kalėjimų departamento prie LR teisingumo ministerijos duomenimis, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją pareigūnų skaičius nėra didelis – per pastaruosius dešimtį metų iš jų buvo išleistas 341 pareigūnas. Tuo pačiu pažymėtina, kad pareigūnų, sulaukusių amžiaus/darbo stažo, leidžiančio išeiti į ankstyvąją pensiją, skaičius yra panašus – 406 pareigūnai. Ankstyvosios pensijos sulaukę pareigūnai sudaro 84 % visų tarnautojų. Per pastaruosius penkerius metus tik 6 pareigūnai pasinaudojo socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis programa. LR specialiųjų tyrimų tarnybos duomenimis, pareigūnai, sulaukę ankstyvosios pensijos ir vis dar tebetarnaujantys tarnyboje sudaro 29 % visų tarnautojų. Per pastarąjį dešimtmetį (2003–2012 m.) iš šio institucijos į ankstyvąją pensiją buvo išleisti 37 pareigūnai. Šie iš dalies nedideli išleidžiamųjų į ankstyvąją pensiją skaičiai ir tai, kad tarnautojai turi galimybę sulaukę ankstyvosios pensijos toliau tęsti savo tarnybą institucijoje, rodo, kad šiose institucijose pareigūnų, išeinančių į ankstyvąją pensiją, reintegracijos problemos yra mažai aktualios.

Pristatyta situacija apie išleidžiamus į ankstyvąją pensiją tarnautojus ir karius leidžia teigti, kad reintegracijos į darbo rinką aktualumas yra nevienodas tarp institucijų, iš kurių asmenys yra išleidžiami į ankstyvąją pensiją. Nagrinėjama problematika yra ypač aktuali LR vidaus reikalų ministerijai ir LR krašto apsaugos ministerijai pavaldžiose institucijose, nes iš šių institucijų yra išleidžiama daugiausiai asmenų į ankstyvąją pensiją ir jų reintegracijai į darbo rinką reikalinga taikyti kompleksiškas priemones.

TEORINĖS PRIELAIDOS, LEIDŽIANČIOS UŽTIKRINTI SĖKMINGĄ TARNAUTOJŲ IR KARIŲ ANTRĄJĄ KARJERĄ

2.1. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, taikytinos integruojant į darbo rinką pareigūnus ir karius, išleistus į ankstyvąją pensiją

Išleidžiami į ankstyvąją pensiją pareigūnai ir kariai yra vertinami kaip labai specifinė žmogiškųjų išteklių dalis. Jų specifiką lemia trys pagrindiniai veiksniai: 1) plačiąja prasme jie dar yra darbingo amžiaus ir sutinkamai su tam tikromis sąlygomis gali dalyvauti darbo rinkoje; 2) dažniausiai jie turi aukštas profesines kompetencijas ir gebėjimus jas realizuoti darbinėje veikloje (turi aukštą žmogiškąjį kapitalą); 3) formaliai jie gali nedalyvauti darbo rinkoje, o jų pajamos garantuojamos iš socialinės apsaugos sistemos. Todėl iš vienos pusės, jie yra ekonomiškai neaktyvūs, o iš kitos, sudaro aukštos kokybės darbo jėgos išteklius, kurių panaudojimas naudingas kaip mikro (individo), taip ir makro (nacionalinės ekonomikos) lygmenyje. Efektyviam darbo išteklių naudojimui šalyje tarnauja nacionalinė darbo rinkos politika ir atskiri jos elementai, ypač aktyvios darbo rinkos politikos priemonės gali būti naudojamos pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, integracijai darbo rinkoje. Toliau šiame poskyryje detaliau aptarsime aktyvių darbo rinkos politikos priemonių sampratą, jų raidą bei taikymą Lietuvoje.

2.1.1. Aktyvios darbo rinkos politikos samprata

XIX a. viduryje augant įtampai tarp kapitalo ir darbo įvairių pasaulio išsivysčiusių šalių vyriausybės pradėjo rengti priemones šiai įtampai mažinti. Dažniausiai jos buvo nukreiptos į užimtumo bei pajamų stabilizavimą. Todėl padėtis darbo rinkoje vis labiau tapdavo valstybės įtakos objektu, o taikomos priemonės išsiskyrė į atskirą sistemą – darbo rinkos politikos priemones. Darbo rinkos politikos (DRP) priemonės – tai valstybės intervencija į darbo rinką, kuri nukreipta į konkrečiai apibrėžtas gyventojų grupes. Taigi, jos skiriasi nuo bendrųjų užimtumo priemonių, kurios pagal savo apibrėžimą nėra skirtos nė vienai konkrečiai gyventojų grupei.

DRP priemonės dažnai klasifikuojamos pagal tokius kriterijus kaip dalyvių grupės, tikslai, naudojami mechanizmai ir kt. Jau tradiciniu tapo DRP priemonių skirstymas į *aktyvias* ir *pasyvias* priemones. Prie pasyvių priemonių paprastai priskiriamos nedarbo išmokos bei vienkartinės išeitinės (atleidžiant iš darbo) išmokos. Įvairios išankstinės senatvės pensijos schemos taip pat patenka į šią priemonių grupę. Aktyvių DRP priemonių sąrašas kur kas plates-

nis, tačiau apibendrintai jas galima suskirstyti į makroekonomines užimtumo didinimo priemones bei aktyvios darbo rinkos politikos priemones (ADRPP). Makroekonominės užimtumo didinimo priemonės apima: mokesčių politiką, investicijų bei biudžeto panaudojimo politiką, atskirų ūkio sektorių plėtros priemones ir pan. Šios priemonės dažniausiai daro įtaką visoms gyventojų grupėms, todėl mūsų studijoje jos detaliau nebus analizuojamos. Pagrindinį dėmesį skirsime ADRPP. Vertinant šias priemones galima kalbėti apie profesinį mokymą, paramą savarankiškam užimtumui, darbo užmokesčio subsidijas, tarpininkavimą ieškant darbo ir kt. Svarbiausios aktyvios priemonės apima viešąsias užimtumo paslaugas, profesinį mokymą ir užimtumo subsidijas. Pagrindinis pasyvių darbo rinkos politikos priemonių tikslas – palaikyti atleidžiamų iš darbo asmenų, bedarbių arba ankstyvų pensininkų pajamas nesiekiant tiesiogiai gerinti jų padėties darbo rinkoje, o aktyviosios priemonės siekia padidinti asmenų, patiriančių sunkumų darbo rinkoje, tikimybę įsidarbinti arba pagerinti perspektyvas gauti geresnį darbo užmokestį, efektyviau naudoti savo žmogiškąjį potencialą ir kompetencijas (Medeiros, 2006).

Į ankstyvąją pensiją išleidžiami pareigūnai ir kariai yra priskiriami prie asmenų, patiriančių sunkumus darbo rinkoje dėl kelių priežasčių:

- jie priversti iš esmės keisti savo ekonominę veiklą;
- jie dažnai priversti keisti savo gyvenamąją vietą;
- jie susiduria su sveikatos bei darbo motyvacijos problemomis;
- jie išsaugo pakankamai aukštą darbo potencialą bei kompetencijas, tačiau sunkiai gali jas pritaikyti prie naujų gyvenimo sąlygų.

Dėl anksčiau išvardintų priežasčių šį gyventojų grupė gali būti vertinama kaip atskira, specifinė DRP poveikio grupė, ypač dėl ADRPP poveikio.

Dažniausiai ADRPP apibrėžiamos per joms keliamus tikslus ir funkcijas. Taip pat yra akcentuojamas ADRPP indėlis siekiant platesnių darbo rinkos politikos tikslų – „programos yra skirtos darbo pasiūlai ir paklausai didinti, darbo rinkos funkcionavimui gerinti“ (Betcherman ir kt. 2004). Dažnai akcentuojami makroekonominio pobūdžio tikslai, pvz., ADRPP – tai priemonės, nukreiptos į darbo rinkos subalansuotumo didinimą, darbo jėgos konkurencingumo didinimą ir nedarbo mažinimą, darbo vietų restruktūrizavimą, užimtumo efektyvumo didinimą, savarankiško užimtumo skatinimą, taip pat į masinio nedarbo prevenciją iškilus gamybos restruktūrizavimo ar darbo vietų. Mokslinėje literatūroje pažymima, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės turi apimti visą tikslų įvairovę. Tai yra:

- *Darbo vietų kūrimas*. Mažinant registruotų bedarbių skaičių orientuojantis į trumpalaikius sprendimus arba kuriant darbo vietas, išliekančias ir po intervencijos periodo, pavyzdžiui, darbai viešajame sektoriuje.
- *Darbo vietų perskirstymas.* Vadovaujantis lygybės principu, visiems ieškantiems darbo, o ypač ilgalaikiams bedarbiams, suteikti galimybę įsidarbinti į tas darbo vietas, kurios būtų pasiūlytos kitiems asmenims, taip sutei-

kiant rizikos grupėms galimybę įsijungti į darbo rinką.

• *Įgūdžių įgijimas ir žmogiškojo kapitalo stiprinimas*. Tai nebūtinai iš karto suteiks darbo vietą, tačiau sustiprins bedarbių, kurių įgūdžiai nukentėję nuo ilgo nedarbo laikotarpio, darbinius įgūdžius, pakels jų darbingumą ir produktyvumą.

• *Elgsenos ir nuostatų įsidarbinimo bei ekonominio aktyvumo atžvilgiu pokyčiai*, įveikiantys ieškančiųjų darbo nedrąsumą ir atitolimą, taip stiprinant jų motyvaciją ir norą dirbti, taip pat ir skatinant darbdavius atsisakyti išankstinių nusistatymų ir vengiant stigmatizacijos.

• *Iš darbo gaunamų pajamų didinimas* (trumpą ar ilgesnį laikotarpį), įveikiant skurdą ir nedarbo spąstus, ypač žemas pajamas gaunančiųjų ir nekvalifikuotos darbo jėgos segmentuose.

• *Platesni makroekonominiai tikslai*, tokie kaip potencialios darbo jėgos pasiūlos didinimas, struktūrinio nedarbo mažinimas ir didėjančios „atlyginimų spaudimo" infliacijos (angl. *wage push inflation*); darbo vietų kūrimas mažiau ekonomiškai patraukliose teritorijose (kaip, pavyzdžiui, Lietuvoje taikomos vietinės užimtumo iniciatyvos).

• *Atsižvelgimas į platesnius socialinius tikslus*, tokius kaip visuomenės sveikatos gerinimas, kova su nusikalstamumu ir socialinės sanglaudos skatinimas bendruomenėse (Employment in Europe 2006; Sharone 2005).

1998 m. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos išleistame žodyne „Darbo rinkos terminai ir sąvokos" aktyvi darbo rinkos politika apibrėžiama kaip „valstybės socialinių ir ekonominių priemonių sistema, kurios paskirtis – saugoti dirbančiuosius nuo nedarbo arba sumažinti nedarbo mastą, reguliuojant santykį tarp pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje". Taigi, kaip ir anksčiau pateiktuose apibrėžimuose, čia išryškintos pagrindinės funkcijos (apsaugoti nuo nedarbo, sumažinti nedarbo mastą), tačiau taip pat apibrėžiamos tam tikros jos veikimo ribos – paklausos ir pasiūlos darbo rinkoje reguliavimas. Minėtame leidinyje pateikiama dar viena svarbi aktyvios darbo rinkos politikos funkcija – gamybos efektyvumo didinimas, o tai kituose šaltiniuose retai akcentuojama. Autoriai, rašantys ADRPP tematika, neretai remiasi L. Calmfors pateiktu vadinamuoju „siauruoju" aktyvių priemonių apibrėžimu (Calmfors 1994). Čia ADRPP apibrėžiamos kaip priemonės, nukreiptos į bedarbius ir skirtos darbo rinkos funkcionavimui gerinti. Kartu išskiriamos trys pagrindinės ADRPP rūšys (Calmfors apibrėžimu „subkategorijos"): tarpininkavimas įdarbinant, profesinis mokymas ir tiesioginis darbo vietų kūrimas. Iš tikrųjų, toks požiūris į ADRPP jau per siauras. ADRPP įvairovė leidžia išskirti dar kelias pakankamai stambias šių priemonių grupes, tokias kaip užimtumo rėmimas arba darbo pasidalijimas. Taip pat reikia pažymėti, kad pačios priemonės dažnai pasižymi kompleksiškumu, t. y. įgyvendinant vieną programą, gali būti taikomi keli bedarbių integracijos į darbo rinką mechanizmai (pvz., praktinis profesinis mokymas ir užimtumo rėmimas). Dar galima pastebėti,

kad dažnai apibrėžimuose pačios priemonės siejamos su darbo ieškančių asmenų grupėmis. Populiariausios ADRP naudotojų grupės, kurios minimos siekiant išaiškinti priemonių prigimtį, – nedirbantis jaunimas, neįgalieji, ilgalaikiai bedarbiai, vyresnio amžiaus bedarbiai. Rečiau minimos tokios sunkumų darbo rinkoje patiriančios grupės kaip skurstantieji, asmenys, neturintys pakankamo profesinio pasirengimo, kt. (Calmfors 1994, Betcherman 2004).

Būtina pažymėti, kad besikeičiančių socialinių ekonominių sąlygų kontekste minėtų grupių išskyrimas toli gražu nėra pakankamas. Šiuo metu į ADRPP dalyvių ratą įtraukiami ne tik sunkumų darbo rinkoje turintys asmenys. Nors ADRPP pirmiausia taikomos bedarbio statusą turintiems asmenims, šių priemonių naudotojų grupėms daugelyje pasaulio šalių priskiriami ir asmenys, dirbantys ne visą darbo dieną, įspėti apie atleidimą arba tiesiog ieškantys geresnio darbo. (Active labour…, 2003) Be to, atsižvelgiant į ES užimtumo politikos tikslus, vis labiau skatinamas ekonomiškai neaktyvių gyventojų dalyvavimas darbo rinkoje, o tam taip pat tarnauja ADRPP.

Apibendrintai galima teigti, kad ADRPP yra priemonės, siekiančios darbo pasiūlos ir darbo paklausos pusiausvyros. Jų intervencijos formos gali varijuoti – pvz., priemonės, skirtos darbo ieškančių asmenų ir darbą siūlančių vienetų tarpininkavimui (konsultavimas, laisvų darbo vietų registravimas, pagalba ieškant darbo ir kt.); priemonės, tobulinančios profesinius gebėjimus (profesinis mokymas, perkvalifikavimas); darbo vietų kūrimas (viešieji darbai, savarankiško užimtumo skatinimas, kt.); darbo pasiūlos struktūros keitimas (pvz., papildomas tikslinių gyventojų grupių užimtumo rėmimas, mobilumo programos). Be jau išvardytų ADRPP tikslų galima išskirti papildomą šioms priemonėms keliamą uždavinį – pozityvią įtaką socialinės integracijos procesams (Active labour…, 2003), o tai ypač gali būti naudinga mūsų analizuojamai pareigūnų ir karių, palikusių tarnybą, grupei. Kaip pavyzdį galima pateikti tam tikro pajamų lygio palaikymą užsitęsus darbo paieškai, darbingumo palaikymą, savarankiško užimtumo skatinimą. Be to, ADRPP yra vertinamos kaip svarbus gerovės valstybių bruožas, užtikrinantis apsaugą nuo nedarbo rizikos (Eichhorst, Konle-Seidl 2005). Šiuo metu tiek pasyvios, tiek aktyvios darbo rinkos politikos priemonės daugelyje šalių laikomos socialinės apsaugos sistemos dalimi ir apima apsaugą ne tik nuo nedarbo rizikos, bet ir nuo kitų socialinių rizikų (invalidumas, vyresnis amžius, skurdas). (Active labour…, 2003) Be to, ADRPP yra neatsiejamas skirtingų strategijų elementas (Lisbon Strategy, OECD Job Strategy), svarbus integralinis užimtumo politikos instrumentas. Iš esmės galima teigti, kad ADRPP yra teigiamai vertinama ir jos traktuojamos kaip dalis Europos „gerųjų praktikų".

Dar reikėtų paminėti, kad ADRPP laikomos tokių reiškinių kaip darbo rinkos aktyvacija (angl. *labour market activation*)[1], socialinis aktyvinimas (angl.

[1] Aktyvacija suprantama kaip bendra socialinės ekonominės politikos kryptis, apimančias priemones nukreiptas į socialinės paramos gavėjus.

social activation) ir aktyvi aprėptis (angl. *active inclusion*)[2] dalimi. ADRPP atrodo labai platus terminas, į kurį kartais stengiamasi įtraukti skirtingas ir kartais net viena kitai prieštaraujančias priemones. Dažnai bet kokiai priemonei, skirtai paveikti darbo jėgos pasiūlą ir siūlančiai kiek daugiau nei paprastą išmokų mokėjimą, yra priskiriamas ADRPP pavadinimas (pvz., Prancūzijoje tiek ankstyvojo išėjimo į pensiją schemos, tiek pensinio amžiaus atidėjimas yra laikomas aktyvios darbo rinkos politikos dalimi) (Revauger 2005). Nepaisant plataus aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymo visame pasaulyje, ADRPP sąvoka išlieka kontraversiška, nuolat tęsiasi aktyvios diskusijos dėl šių priemonių taikymo efektyvumo, paskirties ir ateities perspektyvų.

2.1.2. Aktyvios darbo rinkos politikos ištakos, raida ir jos tyrimai

ADRPP tematiką nagrinėjantys tyrėjai dažniausiai cituoja Calmfors ir Layard darbus. Deja, juose mažai pasakyta apie ideologines aktyvios darbo rinkos politikos ištakas, o jos priemonės suvokiamos kaip duotybė. Tačiau ADRPP jau pakankamai ilgą laiką nepraranda savo aktualumo ir yra plačiai taikomos. Kai kurie mokslininkai mano, kad tokia situacija paaiškinama tuo, kad ši strategija „niekada neturėjo vienareikšmiškai apibrėžtos teorinės bazės“ (Wrobel 2005; 12). Joje galima įžvelgti ir keinsizmo bruožų (institucijų sąlygos, subrinkų reikšmė ir kliūtys tarp jų), ir neoliberalizmo požymių (visiško užimtumo tikslų iškėlimas, žmogiškojo kapitalo teorija, išsamios informacijos darbo rinkoje stoka). Be to, besikeičiant aplinkybėms, strategija pasirodė lanksti ir imli naujiems nubrėžtų tikslų siekimo būdams (Wrobel 2005; 9).

J. P. Revauger (2005) pastebi, kad ADRPP tyrinėjimai yra pakankamai komplikuotas uždavinys. Aktyvios politikos ištakų autorius pradeda ieškoti 1980 m. Didžiosios Britanijos politiniame ir ekspertiniame diskurse. Tuomet M. Tatcher politika buvo vertinama kaip grįžimas prie „Vargšų įstatymų“, t. y. buvo siekiama apribojimų teikiant socialinę paramą, o patys paramos gavėjai turėjo patirti ne tokį patogų gyvenimą nei dirbantys vargšai. Autorius pastebi, kad toks požiūris buvo inspiruotas Amerikoje vykstančių procesų ir vyraujančių idėjų. Tuo tarpu Didžiosios Britanijos ir kitų Europos šalių kairieji smerkė pasiūlos ekonomiką (angl. *supply side economics*) ir palaikė socialinį modelį, kuris vėliau buvo apibrėžtas kaip „Europos socialinis modelis“. Remiantis šiuo požiūriu, bedarbiai jau nebuvo laikomi „pavojinga klase“ kaip buvo XIX amžiuje. Socialdemokratinės vyriausybės buvo pasiryžusios investuoti į bedarbius, pirmiausia į jų perkvalifikavimą. Ideologinės ribos

[2] Aktyvios aprėpties sąvoka apima priemones, nukreiptas į adekvataus pajamų lygio palaikymą su integracijos į darbo rinką veiksniais ir geresniu prieinamumu prie paslaugų, taip siekiant eliminuoti kliūtis įsitraukti į visuomenę. Pagrindinis iššūkis – užtikrinti, kad socialinės apsaugos priemonės efektyviai mobilizuotų žmones, galinčius dirbti, taip pat siekiant ir platesnių tikslų – padoraus gyvenimo standarto užtikrinimo tiems, kurie vis dar išlieka už darbo rinkos ribų ir dėl šios priežasties patiria skurdo ir socialinės atskirties rizikas. (Active inclusion, 2008; Social inclusion, 2008)

buvo pakankamai aiškiai nubrėžtos – konservatyvioji dešinė buvo linkusi palaikyti paternalistinės valstybės požiūrį, bet suvokė priklausomybės nuo socialinės paramos grėsmę. Kairieji buvo atsidavę Keynso idėjoms ir palaikė naujų darbo vietų kūrimo ir investicijų į švietimą kryptis.

Pasirašius Mastrichto sutartį, pasikeitė Europos politinės nuotaikos – visoje Europoje filosofinės ribos tarp dešiniosios ir kairiosios pozicijų tapo ne tokios ryškios. Aišku, kad tai nebuvo Mastrichto susitarimo pasekmė, tačiau tai davė tam tikrą postūmį priimti pasiūlos ekonomikos idėjas. Nors socialiniai ir lygybės tikslai buvo pagrindiniai pasyvių priemonių taikymo veiksniai, taip pat pradėjo plisti ir socialinių išmokų aktyvacijos idėjos. Tapo aišku, kad vien perskirstyti pinigus tarp skirtingų priemonių rūšių nepakanka – būtina reformuoti ir pačias socialinių išmokų sistemas (Peters, 2004). Revauger pastebi tam tikras šiuo metu vykstančias idėjų perėmimo tendencijas skirtingose šalyse, įgyvendinant užimtumo politiką. Amerikoje gimusi „darbo užtikrinama gerovė“ (angl. *workfare*) koncepcija, kuri daugelio Europos ekspertų pakankamai ilgą laiką buvo vertinama kaip negatyvus modelis, iš tiesų rado savo atspindį daugelyje Europos valstybių taikomose „atgal į užimtumą“ (angl. *return-to-work*) priemonėse. Taip Danija, kuri buvo priskiriama Šiaurės šalių tipui, ir Nyderlandai, kurių vykdoma socialinė ir užimtumo politika buvo artimesnė Vokietijai, įgyvendino radikalias darbo rinkos politikos reformas (Revauger, 2005). „Gerovės“ (angl. *welfare*) ir „darbo“ suartėjimas jungia tris tarpusavyje susijusius uždavinius: užimtumo skatinimą ir socialinę apsaugą, socialinį aktyvumą (dalyvavimą visuomeniniame gyvenime) ir garantuojamas minimalias pajamas kaip šių reintegracinių priemonių tikslą (Heikkila, 1999). Šios nuostatos apima aktyvinimo sąvoką (angl. *activation*) (nesvarbu, ar šis terminas vartojamas darbo rinkoje ar socialinėje integracijoje. Užimtumo kontekste aktyvinimas gali būti suvokiamas dvejopai. Pirmiausia kaip pozityvus, nefinansinis bedarbių skatinimas ar įsidarbinimo galimybių jiems suteikimas, kur patys bedarbiai gali nuspręsti dėl dalyvavimo (arba nedalyvavimo) tokiose priemonėse kaip profesinis mokymas, švietimas, užimtumo paslaugos ar įdarbinimas. Aktyvinimo metu anksčiau minėtos priemonės derinamos su bedarbių pajamų rėmimu. Taigi toks aktyvinimo traktavimas labiausiai atitinka aktyvios darbo rinkos politikos apibrėžimą. Nedirbančiųjų užimtumo galimybių didinimas čia yra svarbiausias tikslas.

Antras požiūris apima jau minėtas aktyvinimo priemones ir suvaržymo (arba baudimo) veiksmus, o tai vadinama aktyvinimu per sankcijas. Šis platesnis aktyvinimo suvokimas apima nedirbančių asmenų įgūdžių ir gebėjimų tobulinimą, siekiant prisitaikyti prie darbo rinkos reikalavimų, ir apsaugoti juos nuo priklausomybės nuo socialinių išmokų. Šių tikslų įgyvendinimo dažniausiai siekiama reformuojant mokesčių sistemas ir taikant minimalaus atlyginimo schemas (Activation of Labour…, 1997). Taigi, šią platesnę aktyvinimo koncepciją galima vertinti kaip sąvokos „darbo užtikrinama gerovė“ atitikimą.

Sąvokos „aktyvios darbo rinkos politikos priemonės“ ir „darbo užtikrinama gerovė“ didžiąja dalimi persidengia. Išskirtinis „darbo užtikrinamos gerovės“ bruožas, anot J. P. Revauger, yra tam tikros prievartos elementas. Tikslą nusakančiuose „darbo užtikrinamos gerovės“ apibrėžimuose išskiriami du šio reiškinio tipai – senojo tipo „darbo užtikrinama gerovė“, pasižyminti ribojimo ir baudimo charakteristikomis, ir naujo tipo „darbo užtikrinamos gerovės“, kur siekiama palengvinti įsitraukimą į darbo jėgos gretas. Formą akcentuojančiuose „darbo užtikrinamos gerovės“ apibrėžimuose šis reiškinys nusakomas kaip programa, kuri skatina gyventojus įsitraukti į darbo rinką, užuot gavus socialinę paramą. Šia prasme, pagrindinė „darbo užtikrinamos gerovės“ charakteristika yra nesavanoriškumo elementas (t. y. privalomumas dalyvauti atitinkamoje veikloje, norint gauti socialinę išmoką), o tai padaro ją panašią į tokias ADRPP, kaip, pvz., Didžiosios Britanijos „Naujasis kursas“ (angl. *New Deal*) jaunimui[3]. Profesinis mokymas taip pat taikomas įgyvendinant kai kurias „darbo užtikrinamos gerovės“ schemas. Idėja, kad „darbo užtikrinamos gerovės“ priemonių dalyviai turi gauti mažesnes pajamas, nei jie būtų gavę dirbdami rinkoje, primena apie istorines šio reiškinio ištakas ir sąsajas su naujais vargšų įstatymais. Prievarta aptinkama visose „darbo užtikrinamos gerovės“ priemonėse ir kai kuriose, tačiau ne visose, ADRPP. Nagrinėdamas „darbo užtikrinamos gerovės“ ir ADRP sąvokas, Revauger (2005) vis dėlto pastebi, kad jos sutampa tik tam tikrais aspektais. Kai kurios „darbo užtikrinamos gerovės“ charakteristikos paimtos iš ADRPP: darbas su atveju (angl. *casework*), individų situacijos ir poreikių vertinimas, ir vietos valdžios, išmanančios vietos darbo rinkos ypatumus, veikla. Susidūrus su makroekonominių priemonių netobulumais, siekiant užtikrinti „padorų“ darbą gyventojams, darbas tokiu atveju veda į individualių problemų sprendimą.

Tai, kad „darbo užtikrinamos gerovės“ ir ADRPP sąvokos persidengia, pastebi ir M. Heikkila (1999). Jo manymu, tam tikri „gerovės darbui“ aspektai visada būdingi ADRPP. Nors dalyvavimas daugumoje priemonių turi tiek savanorišką, tiek priverstinį pobūdį (įgyvendinant ADRPP dažniausiai derinami skatinimai ir sankcijos), būtent sankcijos priartina ADRPP prie disciplinarinio „darbo užtikrinamos gerovės“ modelio (Heikkila, 1999; 49). Vėliau sankcijų vaidmuo įgyvendinant ADRPP vis stiprėjo. Galima išskirti du šiuolaikinės aktyvios politikos bruožus – auganti abipusių įsipareigojimų (asmens teisių ir pareigų derinimo) svarba dalyvaujant ADRPP ir tikslinių grupių, kurios jose dalyvauja, rato išplėtimas (šiuo metu į ADRPP naudotojų ratą įtraukiami ir ekonomiškai neaktyvūs gyventojai, taip pat ir pareigūnai, ir kariai, išleidžiami į ankstyvąją pensiją.). „Morkos ir lazdos“ principas, kuriuo pradėta remtis įgyvendinant ADRPP, reiškia, kad asmuo negali preten-

[3] Siekiantys ieškančiojo darbo pašalpos jauni 18-24 m. asmenys turi dalyvauti numatytose aktyvinančiose priemonėse (nebent turi pateisinamų priežasčių nedalyvauti).

duoti į socialines išmokas, taip pat ir į bedarbio pašalpą, jeigu jis nedalyvauja pasiūlytose priemonėse. Kaip ryškesnį pavyzdį galima pateikti „Naujojo kurso“ jauniems žmonėms (*New Deal*, Didžioji Britanija) programą, kur nedirbantis jaunimas, siekiantis gauti nedarbo išmoką ilgesnį laikotarpį yra įpareigojamas pasinaudoti siūlomomis pagalbos priemonėmis ieškant darbo, profesinio mokymo paslaugomis ar kitomis numatytomis priemonėmis. Griežtesnės bedarbio pašalpos ir kitų socialinių išmokų (socialinės paramos) gavimo sąlygos paplito visose ES šalyse, taip skatinant nedirbančius asmenys aktyviau įsitraukti į darbo paieškas ir įsidarbinti.

Anksčiau aptartas koncepcijų gerovės ir darbo suartėjimas XX a. pabaigoje buvo stebimas Europos Sąjungos politikoje. 1990 m. ES politikos koordinavimo aparatas vis labiau įsitraukė į užimtumo ir socialinės apsaugos politikos klausimus – buvo suformuluotos reformų programos, taikomos naujos koordinavimo ir stebėsenos procedūros. Kalbant apie aktyvacijos ir socialinės apsaugos sistemų konvergenciją ES, galima išskirti tris pagrindines vystymosi kryptis. Pirmoji kryptis turėtų būti pavadinta socialinės politikos europeizacija. Šis procesas veikia per didesnį ES, kaip administracinės struktūros, įsitraukimą į atskirų valstybių socialinę ir užimtumo politiką, kuri prieš tai buvo laikoma šalių narių vidaus reikalu. Ilgalaikė nedarbo problema daugelyje ES valstybių stabdė to laikotarpio ekonominį regiono vystymąsi. Dėl šios priežasties užimtumo klausimai tapo svarbiausi ES struktūrų darbotvarkėje (Hvinden ir kt., 2001; 2).

Antroji kryptis siejama su darbo rinkos ir socialinės apsaugos politikų suartėjimu. Vadovaujantis EK rekomendacijomis, ES užimtumo strategijoje pasirodė raginimų pereiti nuo pasyvių prie aktyvių priemonių (kur aktyviosios priemonės suvokiamos kaip pagalba asmenims susirasti apmokamą darbo veiklą arba likti užimtiems ir taip gerinti savo perspektyvas darbo rinkoje). Panašios iniciatyvos buvo įtrauktos ir į ES dokumentus, nukreiptus į šalių narių socialinės apsaugos sistemų reformavimą, siekiant, kad socialinės apsaugos sistemos taptų tvaresnės ir „draugiškos užimtumui“ (angl. *employment friendly*).

Trečioji kryptis labiau akcentuoja ribotus šalių narių socialinės apsaugos sistemų išteklius ir efektyvesnį jų panaudojimą. Čia pirmiausia kalbama apie teisių į socialines išmokas sugriežtinimą, maksimalaus socialinės paramos skyrimo laiko arba dydžio sumažinimą. Šioje vietoje labiausiai ryškinami gyventojų įsipareigojimai, ir tik po to – teisės (Hvinden ir kt., 2001; 12).

Atsakant į politikų susirūpinimą dėl nemažėjančio nedarbo, EBPO šalių ministrai 1992 m. atsakingoms organizacijoms pavedė išanalizuoti šią problemą, išnagrinėti galimas aukšto ir ilgai trunkančio nedarbo pasekmes ir numatyti efektyvias problemos sprendimo priemones (Martin 1998). Perėjimas nuo pasyvių prie aktyvių priemonių pirmiausia buvo iškeltas kaip šios analizės rezultatas. Paraleliai vyko nedarbo problemos sprendimo paieškos ir ES. Esene 1994 m. Europos Taryba pripažino būtinybę išnagrinėti pajamų

ir mokesčių sistemų įtaką darbo vietų kūrimo procesui. 1995 m. Madride Europos Taryba išleido rekomendacijas, kuriose perspėjama, kad socialinės apsaugos sistemos neturi tapti kliūtimi siekiant užimtumo. Taip buvo panaikinta aiški takoskyra tarp socialinės apsaugos ir užimtumo, priskiriant socialinės apsaugos sistemai užimtumą skatinančios sistemos vaidmenį. Šios idėjos buvo toliau plėtojamos 1997 m. Liuksemburgo ir Amsterdamo susitarimuose, kur užimtumo gebėjimų skatinimas buvo pripažintas politiniu prioritetu (Hvinden ir kt., 2001; 4). Per nagrinėjamą laikotarpį daugelis šalių dėl ekonomikos nuosmukio neturėjo galimybių sumažinti išlaidų pasyvioms priemonėms (padidėjo socialinių išmokų reikalaujančių gyventojų skaičius). Kartu paaiškėjo, kad priemonių skirstymas į aktyvias ir pasyvias yra toli gražu ne toks paprastas, kaip buvo suprantama iš pradžių. Kai kurios aktyvios priemonės turėjo tik nedidelės įtakos aktyvinant gyventojus. Čia būtų galima paminėti ir Lietuvos atvejį, kai viešieji darbai esant aukštam nedarbui įgavo paslėptų socialinių išmokų pavidalą. Tuo tarpu kai kurių šalių taikomos pasyvios priemonės labiau skatino bedarbius ieškoti darbo. (Peters 2004)

Nepaisant kritikos, ADRPP greitai išpopuliarėjo. Didėjančios išlaidos aktyvioms priemonėms pasyvių priemonių sąskaita tapo svarbiu EBPO šalių narių socialinės ir užimtumo politikos klausimu 1980-ųjų pabaigoje – 1990-ųjų pradžioje. Išlaidų ADRPP didinimas pasyvių priemonių finansavimo sąskaita tapo vienu iš politinių uždavinių daugelyje ES šalių narių. Tačiau Peters ir kt. (2004) nustatė, kad per aptariamąjį periodą padidėjusios išlaidos ADRPP neturėjo reikšmės sumažėjusioms išlaidoms socialinėms išmokoms (be to, šis sumažėjimas buvo nežymus). Padidėjusios išlaidos ADRPP buvo tiesiogiai susijusios su šių priemonių dalyvių skaičiaus padidėjimu (Peters ir kt., 2004; 38).

Kaip rodo empiriniai tyrimai, ADRPP turi pakankamai nedaug įtakos makroekonominiams procesams (užimtumo didinimui, nedarbo mažinimui), tačiau jos vis plačiau naudojamos kaip integruota socialinės apsaugos politikos dalis (dažniau „darbo užtikrinamos gerovės“[4] arba „gerovė mainais už užimtumą“ (angl. *welfare-to-work*)[5] koncepcijose). Kai kurie tyrėjai bando sujungti mikro ir makroekonominius požiūrius, pvz., Hujer ir Caliendo (2000), taip pat L. Calmfors, A. Forslund ir M. Hemström. Vieno (mikroekonominio arba makroekonominio) požiūrio laikymasis vertinant skirtingas ADRPP neišvengiamai „nurašo“ vienas ar kitas priemones, taip suskirstant jas į dvi grupes – pakankamai efektyvias ir neefektyvias. Paprastai pastarųjų priemonių egzistavimas būna pasmerktas, tačiau taip pat yra pripažįstama, kad ADRPP vis dėlto reikalauja atitinkamų valstybės investicijų.

[4] Darbo užtikrinama gerovė (angl. *workfare*) – alternatyva gerovės (angl. *welfare*) sistemai, kada socialinių išmokų gavėjai turi prisiimti tam tikrus įsipareigojimus, kad galėtų toliau gauti jiems priklausančias išmokas.

[5] Gerovė mainais už užimtumą (angl. *welfare-to-work*) – JAV gimusi koncepcija, skirta grąžinti vienišus tėvus į užimtumą, taip „atpratinant“ juos nuo gyvenimo iš socialinių išmokų.

Ne visi tyrėjai savo analizės objektu pasirenka iš karto keletą ADRP priemonių – dažnai nagrinėjamos atskiros programos. Ko gero pati populiariausia mokslininkų tarpe, besidominčių ADRPP problematika, yra profesinio mokymo priemonė. Čia galima paminėti Hujer ir kt., (1999), Kraus ir kt. (1999), Regner (2002), Raaum ir Torp (2002), Walsh ir Passons (2004), kitus autorius, rašančius apie bedarbių dalyvavimą profesiniame mokyme. Daug dėmesio skiriama ir subsidijuojamam užimtumui – Egbert ir kt. (2003; 2002), O'Leary (1998), Sianesi (2001), Eichler it kt. (1999), kitos studijos. Nemaža dalis ADRPP analizuojančių studijų buvo skirta šių priemonių poveikiui atskiroms darbo rinkoje pažeidžiamų asmenų grupėms: neįgaliesiems, moterims, jaunimui (Layard, 2001). Priemonių pritaikomumo atskirų gyventojų grupių poreikiams ir jų efektyvumo klausimus nagrinėja B. Deacon (2007). Savo darbe jie tyrinėja ar tos pačios priemonės (minėto tyrimo atveju – užimtumo rėmimo ir profesinio mokymo priemonės) taip pat veikia įvairias tikslines grupes. Pagrindiniu ADRP poveikio vertinimo kriterijumi jie pasirinko individų gaunamas pajamas, priemonėms pasibaigus.

Calmfors, Martin, Kluve, kitų tyrėjų atlikti darbai parodo, kad tik kryptingas ir gerai pamatuotas ADRPP taikymas griežtai apibrėžtoms gyventojų grupėms gali lemti teigiamus rezultatus (Calmfors, 1994; 1995; Calmfors ir Skedinger, 1995; Martin, 1998; Kluve, 2006). ADRPP efektyvumas priklauso nuo jų dizaino – kuo labiau programos pritaikytos konkrečių žmonių poreikiams, tuo didesnis jų efektyvumas. Tyrimų, atliktų ADRP tematika, spektras yra išties platus. Pavyzdžiui, Card, D.; Kluve J.; Weber A. (2010) analizuoja jau ne pačias priemones, o požiūrį į jų arba jų elementų galimą perkėlimą iš vienos šalies į kitą. Pasaulio banko užsakymu atliktos ADRPP vertinimo studijos autoriai (Betcherman, Olivas ir Dar, 2004) kelia prieštaringą klausimą – ar galima pasitikėti ADRP priemonių taikymu. Dažniausias tyrėjų naudojamas argumentas už ADRPP – nedarbo ir skurdo mažinimas. Pagrindinis argumentas prieš ADRP – valstybės pinigų švaistymas ir menkai pastebimas teigiamas poveikis, kuris siekiamas kitų dirbančiųjų sąskaita. Augant ADRP priemonių taikymo mastams, jų efektyvumo studijų skaičius taip pat gausėja. Dauguma atliktų studijų pirmiausia siekia pagrįsti ADRPP taikymo racionalumą, nes taip akcentuojamas ekonominis jų efektyvumas. Tačiau reikia pastebėti, kad socialinės ADRPP naudos aspektas daugiau ar mažiau iškeliamas praktiškai visų tyrėjų, nors daugeliu atvejų socialinio poveikio vertinimas nėra pagrindinis tyrimo uždavinys. Tyrėjai, atliekantys socialinį ekonominį ADRPP vertinimą, dažnai naudoja tik vieną iš socialinio efektyvumo kriterijų – priemonių dalyvio užimtumo statusą priemonei pasibaigus. Tiesa, vis dažniau keliamas klausimas, kaip dalyvavimas ADRP priemonėse paveikia ilgalaikes bedarbių perspektyvas darbo rinkoje, tačiau šia tematika atliktų išsamių ir kompleksinių studijų kol kas yra nedaug. Nagrinėjant ADRPP efektyvumą, taip pat atsižvelgiama į bendrą šalies ar regiono ekonominę si-

tuaciją, apibrėžiami nagrinėjamo laikotarpio darbo rinkos ypatumai.

Tyrėjai, stengdamiesi apibendrinti įvairių šalių patirtį, siekė palyginti skirtingas ADRPP, taip pat buvo atlikta keletas bandymų išskirti „pačias efektyviausias" priemones. Taip H. Lehmann atlikta studija buvo nukreipta į EBPO šalių situacijos analizę. Buvo siekiama išsiaiškinti, kokios ADRP priemonės yra efektyviausios. Autorius priėjo prie išvados, kad taikomos priemonės tik nežymiai prisideda prie nedarbo mažinimo. Atsižvelgdamas į nepalankią XX a. pabaigos nagrinėjamų šalių ekonominę situaciją, geriausiai jis vertino profesinio mokymo ir perkvalifikavimo priemones, nukreiptas į privataus sektoriaus poreikių darbo jėgai tenkinimą. Būtent taip autorius pabrėžė konteksto svarbą. Lehmann (1995) pažymi, kad ypatingų sunkumų darbo rinkoje turinčių asmenų įtraukimas į dalyvavimą ADRPP taip pat yra būtinas, tačiau ne tiek dėl priemonių efektyvumo, kiek įgyvendinant teisingumo principą. Taigi yra pripažįstama ADRPP socialinio efektyvumo svarba, kuri pagal savo reikšmingumą jokiu būdu nenusileidžia priemonių veiksmingumo kriterijaus išsipildymo būtinybei (Lehmann 1995).

Iš kitų vertinimo tyrimų išsiskiria Lechner ir Wiehler atliktas darbas, kuriame autoriai siekia nustatyti, ar ADRPP eiliškumas turi reikšmės jų dalyvių situacijos darbo rinkoje pagerėjimui. Nors tyrimas buvo atliktas Austrijoje, reikėtų manyti, kad gauti rezultatai yra aktualūs ir kitoms šalims. Nustatyta, kad aktyvios darbo paieškos priemonės teikia daugiau naudos, jeigu jos taikomos prieš dalyvavimą profesiniame mokyme; geresnių rezultatų pasiekiama, jei darbo ieškantis asmuo keletą kartų dalyvauja kvalifikacijos kėlimo arba persikvalifikavimo priemonėse; ADRPP poveikis yra tuo menkesnis, kuo vėliau jos pradedamos taikyti darbo neturinčiam asmeniui (Lechner, Wiehler 2005). Panašaus pobūdžio tyrimai pradėti atlikinėti ir Lietuvoje. 2008 m. Darbo ir socialinių tyrimų instituto (DSTI) atliktas tyrimas (Aktyvių darbo rinkos…, 2008) parodė, kad profesinio mokymo kursus baigusiems asmenims pavyksta geriau įsidarbinti, jeigu vėliau seka dalyvavimas remiamo užimtumo priemonėse.

Augant ADRPP vertinimo studijų skaičiui, iškilo būtinybė apibendrinti sukauptas žinias. Iš tokių didžiulių tyrimų reikėtų išskirti ir J. P. Martin and D. Grubb darbą (2001) „What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labour market policies". Tyrėjai kelia labai kompleksišką klausimą: koks yra galimas ADRPP indėlis įveikiant aukštą ir ilgai trunkantį nedarbą. Siekdami atsakyti į šį klausimą, autoriai analizuoja EBPO šalyse atliktų ADRPP vertinimui skirtų tyrimų rezultatus. Nagrinėdami skirtingų šalių patirtį, jie bando nustatyti aktyvių priemonių poveikį skirtingoms tikslinėms grupėms. Analizė apima studijas, atliktas iki 2000 metų; didelę dalį jų sudaro JAV ir Kanadoje (šalyse, kuriose susiformavusios ilgalaikės vertinimo tradicijos) atlikti tyrimai. Taip pat yra aptariamas aktyvių ir pasyvių darbo rinkos politikos priemonių santykio klausimas. Padaryta analizė leidžia auto-

riams išskirti du pagrindinius ADRPP vertinimo studijų tipus. Pirmojo tipo studijos nukreiptos į priemonių įtakos, kuri pirmiausiai reiškiama per individo materialinės ir užimtumo padėties pasikeitimą programai pasibaigus, vertinimą. Antrajam tipui priskirtos vertinimo studijos, orientuotos į programų realųjį poveikį (angl. *net-effect*) agreguotam užimtumui ir nedarbui. Pirmiausia čia siekiama nustatyti anksčiau pristatytus šalutinius poveikius (substitucijos ir išstūmimo). Reikia pasakyti, kad analizės išvados nėra labai palankios ADRPP atžvilgiu, tačiau autoriai pateikia keletą sėkmingų šių priemonių taikymo pavyzdžių (pirmiausia kalbama apie pagalbą ieškant darbo, darbo užmokesčio subsidijavimą privačiame sektoriuje ir darbo rinkos profesinį mokymą). Martin ir Grubb akcentuoja, kad ADRPP pačios savaime nėra stebuklinga priemonė nedarbui sumažinti, tačiau kartu su kitomis priemonėmis jos gali būti efektyvus įrankis grąžinant nedirbančius asmenis į užimtumą.

Ko gero fundamentaliausias darbas, atliktas ADRP priemonių vertinime, yra J. Kluve vadovaujant įgyvendintas šių priemonių efektyvumo tyrimas. Šiame darbe apibendrinama Europos Sąjungos šalių narių patirtis, įgyvendinant aktyvias darbo rinkos politikos priemones. Pasitelkiant meta analizės metodą autoriai nustato, kad ADRPP efektyvumą lemia konteksto veiksniai, tokie kaip darbo rinkos institucijos ar verslo ciklai, o ypač – programos tipas. Tyrimo rezultatai parodo, kad tiesioginio įdarbinimo viešajame sektoriuje priemonės dažniausiai yra nuostolingos, o darbo užmokesčio subsidijos ir priemonės, veikiančios „skatinimo ir sankcijų“ principu, pasirodo efektyvios didinant dalyvių įsidarbinimo šansus priemonei pasibaigus (Kluve 2007).

Pastaruoju metu vis dažniau ADRPP nagrinėjamos aktyvios aprėpties (angl. *active inclusion*) koncepcijos kontekste kartu su gyventojų socialinės apsaugos priemonėmis. Tyrėjai ieško būdų, kaip susieti aktyvias užimtumo priemones su minimalių pajamų užtikrinimu. Išskiriamos ir kitos ADRPP tyrinėjimų kryptys – ieškoma sąsajų tarp užimtumo ir socialinių paslaugų, siekiant kuo daugiau žmonių įtraukti į darbo rinką. Vienas iš labiau kompleksinių atliktų darbų ADRPP sąlyčio su socialinės apsaugos politikos priemonėmis tematika yra 2004 m. Europos Komisijos užsakytas išmokų sistemų ir jų sąveikos su aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis tyrimas. (Peters ir kt., 2004) Ši fundamentali studija apibendrina 15 senųjų ES šalių narių patirtį, derinant aktyvias ir pasyvias priemones. Pagrindiniai tyrėjų keliami klausimai yra šie: kaip mokesčių išmokų sistemos susijusios su ADRPP išmokomis dirbantiesiems (angl. *in-work benefits*) ir aktyvaus senėjimo priemonėmis, koks jų ryšys su darbingo amžiaus žmonių situacija darbo rinkoje? Kaip laikui bėgant keičiasi pasyvių (šiame tyrime socialinės paramos išmokos, įvairūs mokesčių mechanizmai ir kt. priemonės yra tapatinamos su pasyviomis priemonėmis) ir aktyvių priemonių dalyvių skaičius, jų charakteristikos? Kokie yra pagrindiniai nacionalinių išmokų sistemų bruožai, stiprybės ir silpnybės, atsižvelgiant į ADRPP įgyvendinimą, ypač atkreipiant

dėmesį į tai, ar pasyvios schemos skatina darbo paieškas (arba bent nesudaro tam kliūčių), įsidarbinimą ar dalyvavimą aktyviose priemonėse? Didelis dėmesys šiame darbe taip pat skiriamas pokyčiams, įvykusiems tiriamosiose šalyse pereinant nuo pasyvių prie aktyvių schemų, kartu įvertinant šių pokyčių įtaką (ar potencialią įtaką) užimtumo ir nedarbo situacijai šalyje, tikslinių grupių situacijai darbo rinkoje ir kt. Tiriant šiuos klausimus pagrindinis dėmesys skiriamas dviejų tipų perėjimams (angl. *transitions*): perėjimui iš nedarbo į užimtumą ir perėjimui iš užimtumo į pensiją.

Mokslinės literatūros ADRPP tematika apžvalga leidžia pamatyti, kad dažniausiai šia problematika domisi ekonomikos specialistai. Yra dvi vyraujančios analizės kryptis – vieni mokslininkai siekia nustatyti ADRPP įtaką makro lygio procesams (jų įtaką užimtumui, nedarbui, darbo jėgos paklausos ir pasiūlos pusiausvyrai ir kt.), kiti, pasirinkdami mikro ekonometrinius analizės modelius, siekia nustatyti šių priemonių įtaką individų padėčiai darbo rinkoje (perėjimai iš nedarbo arba neaktyvumo į užimtumą, bedarbių materialinės padėties pokyčiai ir kt.). Kalbant apie tyrimus, atliktus mikro analize, pastebima, kad priemonių dalyvių įsidarbinimas arba neįsidarbinimas laikomas svarbiausiu vertinimo kriterijumi. Kiti priemonių poveikio aspektai yra mažiau nagrinėjami.

Taip pat reikia pasakyti, kad dauguma tyrimų siekia nustatyti ekonominį ADRPP efektyvumą, taip norint suteikti pagrindą politiniams sprendimams dėl šių priemonių įgyvendinimo ir finansavimo tikslingumo. Tyrimų, nukreiptų išimtinai į socialinio ADRPP poveikio vertinimą, nėra daug, paprastai socialinis efektyvumas tyrėjų apibrėžiamas per užimtumo rodiklių gerinimą. Reikia pastebėti, kad nepaisant daugelio autorių akcentuojamos konteksto svarbos, nėra išskirta konkretesnių socialinės ir ekonominės aplinkos veiksnių, kurie padėtų įvertinti realųjį ADRPP poveikį šių priemonių dalyviams.

Europos Komisijos užsakyti tyrinėjimai (Employment in Europe 2010), apibendrindami skirtingų šalių ir laikotarpių ADRPP įgyvendinimo patirtį, atskleidžia šias nagrinėjamų priemonių raidos tendencijas:

- pereinama nuo tradicinių į darbo jėgos paklausą orientuotų užimtumo subsidijavimo ir kitų darbo vietų sukūrimo schemų prie į pasiūlą orientuotų mechanizmų, nukreiptų į žmogiškųjų išteklių plėtrą ir profesinį orientavimą;
- kalbant apie į darbo jėgos paklausą orientuotas priemones, daugiau dėmesio skiriama netiesioginėms priemonėms (pvz., subsidijoms ir finansiniams skatinimams, tokiems kaip išmokos dirbantiesiems (angl. *in-work benefits*) ar dalies bedarbiui priklausančios nedarbo išmokos pervedimas jį įdarbinusiam darbdaviui, atsiskaitančiam už darbą rinkos kainomis) negu masinėms tiesioginio darbo vietų kūrimo schemoms;
- daugiau dėmesio skiriama „švelnioms“ į darbo jėgos pasiūlą orientuotoms priemonėms (tokioms kaip profesinis orientavimas, konsultavimas, pagalba ieškant darbo ir individualių įsidarbinimo planų taikymas). Didė-

jant skepticizmui dėl ADRPP makroekonominio efektyvumo ir brangumo, nutolstama nuo nepakankamai tikslingai nukreipto profesinio mokymo ar ilgalaikių bedarbių perkvalifikavimo;

- pereinama prie labiau suplanuotų ir individualizuotų priemonių, tiek pasiūlos, orientuotų

tiek į darbo jėgos paklausą, tiek į pasiūlą, nes tapo akivaizdu, kad „plačios“ ir visiems bendrai taikomos schemos yra mažai efektyvios;

- auga susidomėjimas priemonėmis, kurios pagrįstos decentralizavimu, t. y. sprendimo priėmimo galių perdavimu vietiniam lygmeniui, naujų partnerių pritraukimu, koncentravimusi į naujas visuomeniškumu pagrįstas iniciatyvas ir partnerystes;
- auga pastangos taikyti integralų požiūrį, sujungiant profesinį mokymą su darbine praktika, plečiant intervencijos lauką tiek priemonių, tiek laiko prasme, taip siekiant gauti ilgiau trunkančią ir didesnę įtaką darbo rinkai;
- kai kuriose šalyse stebimas didesnis dėmesys „sutarties“ principui arba individo ir valstybės tarpusavio sąveikai. Didesnis priemonių „aktyvumas“, iš vienos pusės, numato valstybės pareigą suteikti ieškantiems darbo galimybių, o iš kitos pusės – paties individo atsakomybę šiomis galimybėmis pasinaudoti;
- siekiant efektyviau kovoti su nedarbu ir socialine atskirtimi, stebimas augantis susidomėjimas ankstyvu individo problemos identifikavimu ir pagalbos profiliavimu.

Didžiausią įdirbį analizuojant atskiras ADRP priemones Lietuvoje turi Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Nors ADRPP taikymo istorija mūsų šalyje jau siekia beveik dvidešimt metų (o atsižvelgus į tai, kad kai kurios priemonės, pvz., viešieji darbai, buvo aktyviai naudojami ir tarpukario Lietuvoje (Pocius, 2010), ši istorija atrodo dar turtingesnė), priemonių raida beveik nebuvo paliesta mokslinės analizės. DSTI tyrimai ADRPP tematika dažniausiai apima atskiras priemones arba priemonių dalį (pvz., gali būti analizuojamas tik remiamas įdarbinimas arba nagrinėjamos kelios darbo rinkos profesinio mokymo programos ir pan.). Dažniausiai mokslininkų, nagrinėjančių šalyje vykstančius darbo rinkos procesus, darbuose šios priemonės nagrinėjamos kaip bendros šalies užimtumo politikos dalis (neretai įgyvendinant Europos užimtumo strateginių nuostatas). Atskirų Lietuvoje įgyvendinamų ADRPP nagrinėjimas pradėtas palyginti neseniai. Didžiąją dalį tokio pobūdžio darbų atliko Darbo ir socialinių tyrimų instituto (DSTI) mokslininkai – B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė Neverauskienė, A. Pocius, B. Čėsnaitė, A. Kabaila, A. Šileika, D. Andriušaitienė. Bendradarbiaujant su Lietuvos darbo birža ir Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba atskirų aktyvių priemonių vertinimo studijos DSTI atliekamos nuo 2000 metų: Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas (2007), Bedarbių ir asmenų, įspėtų apie atleidimą, profesinio rengimo plėtra. Mokymo paslaugų efektyvumo įvertinimas

(2006), Bedarbių užimtumo rėmimas. Užimtumo rėmimo programų efektyvumo įvertinimas (2006), Bedarbių profesinio mokymo naudos tyrimas, įvertinant mokymo programų vykdymo efektyvumą ir praktinio mokymo kokybę (2006), Profesinio mokymo naudos tyrimas, skelbiant įsidarbinimo po mokymo per 90 dienų rezultatus (2005), Darbo rinkos profesinio mokymo socialinio ir ekonominio efektyvumo tyrimas (2004), Vietinių užimtumo iniciatyvų socialinio ekonominio efektyvumo tyrimas (2002), Užimtumo ir darbo rinkos politikos priemonių tobulinimas nacionaliniame ir savivaldybių lygmenyje (2002), Profesinis mokymas ir aktyvinimo priemonės darbo rinkoje (2000), Bedarbių ir darbuotojų, įspėtų apie atleidimą iš darbo, profesinio mokymo plėtojimas Lietuvoje 1991-2000 metais (2000). Visi minėti darbai, pirmiausia pasižymintys ADRPP vertinimo paskirtimi, yra nukreipti tiek į ekonominio, tiek į socialinio aktyvių priemonių poveikio nustatymą. Iš visų ADRPP problematikai skirtų tyrimų išsiskiria darbo rinkos profesinio mokymo efektyvumo vertinimo darbai, turintys savo specifiką.

2.1.4. Darbo rinkos politikos priemonių įvairovė

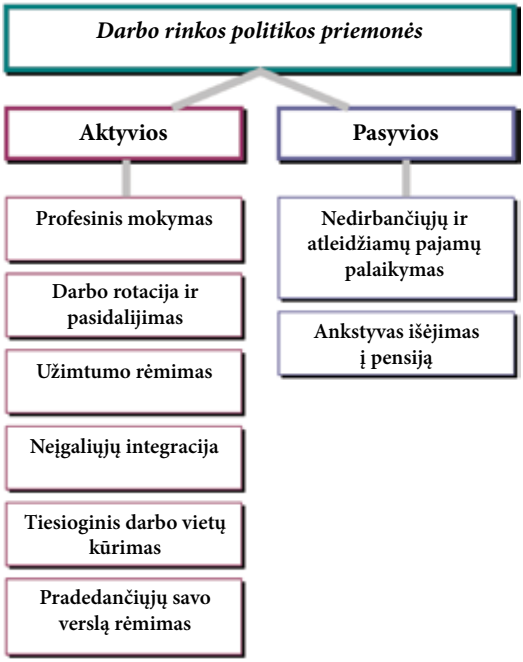
Anksčiau pateikti ADRPP pavyzdžiai rodo didelę šių priemonių įvairovę. Šiame skyrelyje yra pristatoma egzistuojančių DRP priemonių klasifikacija. Anot A. Abrahart ir P. Verme, ADRP priemonės gali būti klasifikuojamos vadovaujantis skirtingais kriterijais. Kartais klasifikacijos konstruojamos pagal priemonių orientaciją į darbo jėgos paklausos arba darbo jėgos pasiūlos stiprinimą, arba orientaciją į mikro ar makro lygio politinius tikslus pagal tikslines priemonių dalyvių grupes; pagal tai, kokio poveikio šalies ekonomikai tikimasi sulaukti; pagal laukiamo rezultato pasireiškimo laikotarpį (t. y. ar tikimasi trumpalaikio, ar ilgalaikio poveikio) (Abrahart, Verme, 2001). Siekiant rinkti ir kaupti tarp šalių palyginamus duomenis apie DRP įgyvendinimą, ES buvo suformuota DRP duomenų bazė (2.1 pav.), kuri sudaro Europos integruotos socialinės apsaugos sistemos statistikos (ESSPROS) modulį (Labour market policy database, 2006).

Profesinis mokymas apima profesinio mokymo priemones, kuriomis siekiama mokymais didinti bedarbių ir kitų tikslinių grupių įsidarbinimo galimybes ir kurios yra finansuojamos iš valstybinių šaltinių ar kooperuojant jas su privataus sektoriaus finansinėmis lėšomis. Ši priemonių grupė turi įtraukti ir kai kuriuos auditorinio mokymo elementus arba, jei mokymas vyksta darbo vietoje, įtraukti supervizijas (besimokančiųjų instruktažą, konsultaciją).

Darbo rotacija ir pasidalijimas apima priemones, kurios palengvina bedarbių ar kitų tikslinių grupių įdarbinimą į jau egzistuojančias darbo vietas, siekiant pakeisti ten dirbusius darbuotojus.

Užimtumo rėmimas apima priemones, kurios lengvina bedarbių ir kitų tikslinių grupių įdarbinimą ar padeda išlikti darbo vietoje asmenims, ku-

riems gresia darbo praradimas (atleidimas). Paprastai darbdavys padengia didžiausią dalį darbo kaštų.



2.1 pav. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas Europos Sąjungoje

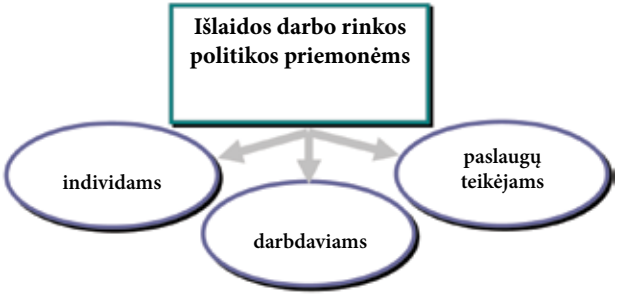
(Parengta remiantis EUROSTAT darbo rinkos politikos duomenų baze)

Neįgaliųjų integracija apima priemones, kurios skatina neįgalių asmenų integraciją į darbo rinką. Skirtos asmenims, kuriems oficialiai yra pripažintas neįgalumas.

Tiesioginis darbo vietų kūrimas apima priemones, kurios sukuria papildomas darbo vietas, siekiant įdarbinti ilgalaikius bedarbius ir kitus sunkiai į darbo rinką integruojamus asmenis. Paprastai didžiausia darbo vietų kūrimo kaštų dalis padengiama valstybės lėšomis.

*Pradedančiųjų savo verslą (*angl. *start-up) rėmimas* apima priemones, kurios skatina verslumą, tai yra skatina bedarbius ir kitas tikslines grupes pradėti savo nuosavą verslą ar patiems susikurti sau darbo vietą. (Employment in Europe 2010)

Anksčiau buvo pateikta DRP priemonių klasifikacija pagal veiklos būdą. Rečiau darbo rinkos politikos priemonės skirstomos pagal išlaidų pobūdį (2.2 pav.).



Šaltinis: Employment in Europe, 2006.

2.2 pav. Darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimas pagal išlaidų pobūdį

Galimi trys tiek aktyvių, tiek pasyvių darbo rinkos politikos priemonių klasifikavimo būdai pagal išmokų gavėją:

- išmokos *individams*, kada valstybės išlaidos skiriamos tiesiogiai privatiems asmenims ir išmokamos tiesiogiai arba per mokestinių prievolių mažinimą;
- valstybės išlaidos skiriamos tiesiogiai *darbdaviams* ir išmokamos remiamam asmeniui grynaisiais arba per mokestinių prievolių mažinimą;
- valstybės išlaidos, skiriamos tiesiogiai *paslaugų teikėjams*, kurie teikia paslaugas privatiems asmenims ir darbdaviams (Employment in Europe 2006; 122).

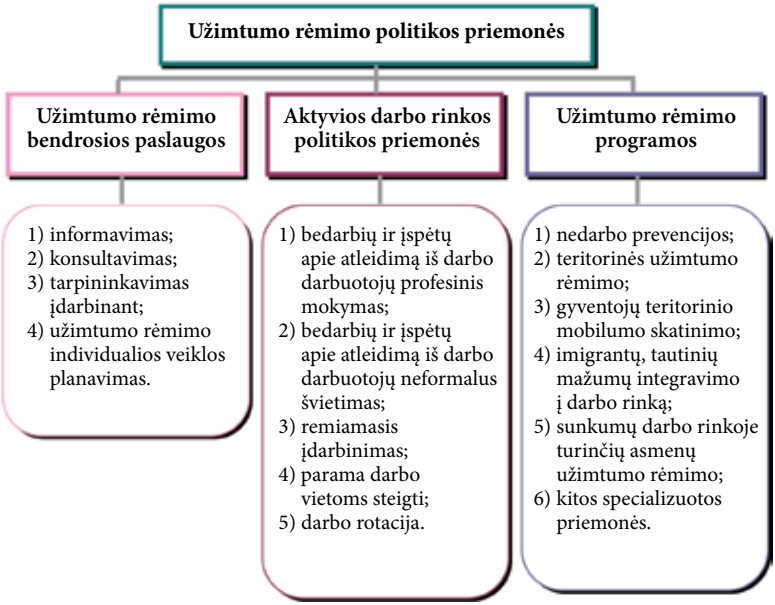
Lietuvoje išmokos taikomos tiek individams (ryškiausias pavyzdys – profesinio mokymo priemonė), tiek darbdaviams (pvz., remiamo užimtumo priemonės). Taip pat nuolat perkamos profesinio mokymo paslaugos. Reikėtų manyti, kad plečiantis profesinės reabilitacijos paslaugų teikėjų tinklui, bus perkama daugiau tokio pobūdžio paslaugų. Atsiradus galimybei pasinaudoti ES parama, vis daugiau nevyriausybinių ir kitų organizacijų įgyvendina specialiuosius projektus, skirtus įvairių tikslinių grupių integracijai į darbo rinką (dažniausiai EQUAL iniciatyvos). Tačiau institucijų (be darbo biržos), kurios pagal sistemą teiktų paslaugas bedarbiams asmenims (ypač psichologines ar socialinio darbo paslaugas turintiems sunkumų darbo rinkoje asmenims), šalyje nėra, nors tokio pobūdžio pagalba būtų reikalinga nemažai darbo biržos klientų daliai.

Skirtingos institucijos ir organizacijos gali įgyvendinti DRP priemones ar jų grupes. Paprastai gyventojų užimtumo klausimus kuruojančios ministerijos yra pagrindinės institucijos, atsakingos už DRP įgyvendinimą, bet ne tik – dažnai institucijos, reguliuojančios pramonės, ūkio, švietimo, finansų, vidaus reikalų ir pan. sferas yra įtraukiamos į užimtumo politikos realizavimą. Be to, profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos, nevyriausybinės

organizacijos, vietos valdžia ir kiti suinteresuoti veikėjai dažnai dalyvauja įgyvendinant DRP priemones, ypač aktyvias (Abrahart, Verme 2001).

2.1.5. Lietuvoje taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės

Užimtumo rėmimo įstatymas yra pagrindinis teisės dokumentas, reglamentuojantis aktyvios darbo rinkos politikos priemonių taikymą. Toliau pateikiamas mūsų šalyje taikomų užimtumo rėmimo priemonių rinkinys (2.3 pav.).



2.3 pav. Lietuvoje taikomos užimtumo rėmimo politikos priemonės

(Parengta pagal LR užimtumo rėmimo įstatymą)

Galima daryti prielaidą, kad Lietuvoje priimta ir Užimtumo rėmimo įstatyme įtvirtinta klasifikacija pirmiausiai sąlygota institucijų darbo rinkos politikos įgyvendinimo sąrangos bei, atitinkamai, finansavimo sąlygų. Tačiau pagal savo tikslus ir turinį, taip pat vadovaujantis EBPO bei ES šalyse priimtomis klasifikacijomis, visas Lietuvoje užimtumo rėmimo sistemai priklausančias priemones galima priskirti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms. Atsižvelgiant į Eurostat priimtą klasifikaciją, Lietuvoje taikomas priemones (programas) galima sugrupuoti taip (2.4 pav.). Pagal Užimtumo įstatyme įtvirtintas nuostatas „monopoliją“ į ADRPP įgyvendinimą turi Lietuvos darbo birža.

Eurostat klasifikacija	*Lietuvoje taikomos ADRPP*
Profesinis mokymas	• bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas; • bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas
Darbo rotacija ir darbo pasidalijimas	• darbo rotacija
Užimtumo rėmimas	• įdarbinimas subsidijuojant; • darbo įgūdžių įgijimo rėmimas; • viešieji darbai;
Neįgaliųjų integracija*	• įdarbinimas subsidijuojant; • darbo vietų steigimo subsidijavimas (kartu ir savarankiško užimtumo rėmimas); • socialinės įmonės
Tiesioginis darbo vietų kūrimas	• darbo vietų steigimo subsidijavimas • vietinės užimtumo iniciatyvos
Pradedančiųjų savo verslą (*start-up*) rėmimas	• savarankiško užimtumo rėmimas

* Lietuvoje neįgalieji pagal pageidavimą ir galimybes gali dalyvauti ir kitose įgyvendinamose ADRPP

Šaltinis: Moskvina 2008.

2.4 pav. Lietuvoje taikomų ADRP priemonių atitikimas Eurostat klasifikaciją

(sudaryta pagal EUROSTAT darbo rinkos politikos
priemonių klasifikaciją ir Užimtumo rėmimo įstatymą)

Remdamiesi Užimtumo rėmimo įstatymu, galime išskirti šias pagrindines šalyje taikomoms ADRPP priskiriamas funkcijas, siekiant pagrindinio užimtumo rėmimo sistemos tikslo, – visiško gyventojų užimtumo, nedirbančių asmenų socialinės atskirties mažinimo ir socialinės sanglaudos stiprinimo:

- derinti darbo pasiūlą ir paklausą siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą;
- didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes (Užimtumo rėmimo įstatymas, 2006).

Kiekviena atskira priemonė savaip prisideda prie šių pagrindinių tikslų. Taip *įdarbinimo subsidijuojant* priemonė skirta padėti darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims (negalę turintiems asmenims; baigusiems profesinės reabilitacijos programas neįgaliesiems; pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją; ilgalaikiams bedarbiams; nėščioms moterims, asmenims, auginantiems vaiką iki 8 metų arba neįgalų vaiką iki 18 metų; grįžusiems iš laisvės atėmimo vietų; priklausomybės ligomis sergantiems) įsitvirtinti užimtume.

Darbo įgūdžių įgijimas – asmenų įgytų profesinių žinių įtvirtinimas bei trūkstamų darbo įgūdžių įgijimas tiesiogiai darbo vietoje. Ši priemonė taiko-

ma baigusiems profesinės reabilitacijos programą bei pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją (t. y. mokymo įstaigų absolventams pagal įgytą profesiją ar specialybę bei baigusiems bedarbių profesinį mokymą pagal įgytą kvalifikaciją).

Viešųjų darbų tikslas – padėti bedarbiams, įspėtiems apie atleidimą iš darbo asmenims ir kitiems, įtrauktiems į teritorinės darbo biržos apskaitą, ieškantiems darbo asmenims, greičiau integruotis į darbo rinką bei sudaryti sąlygas užsidirbti gyvenimui būtinų lėšų. Viešieji darbai organizuojami tik laikino pobūdžio darbams atlikti. Pirmenybė dirbti viešuosius darbus teikiama bedarbiams, negaunantiems nedarbo socialinio draudimo išmokos ir auginantiems bendrojo lavinimo ar kitokias švietimo sistemos mokyklų grupes lankančius vaikus(-ą), taip pat moksleiviams ir studentams iš nepasiturinčių šeimų, gaunančių socialinę piniginę paramą, ilgalaikiams bedarbiams; taip pat nustatyta tvarka įsiregistravusiems teritorinėje darbo biržoje bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojams, nenutraukusiems darbo santykių, bet negaunantiems darbo užmokesčio (suderinus su darbdaviu), ir kitiems ieškantiems darbo asmenims trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos siūlymu.

Subsidija darbdaviams skiriama, kai jie steigia naujas darbo vietas ar pritaiko esamas darbo vietas prie bedarbio negalios ir įdarbina į jas bedarbius pagal neterminuotą darbo sutartį. Tačiau darbo vietų steigimo subsidijavimo priemonė skirta ne tik neįgaliesiems. Subsidija skiriama *savarankiškam užimtumui* remti, kai buvę bedarbiai, pradėję savo verslą, steigia darbo vietą per 36 mėnesių laikotarpį nuo jų įsteigtos mažose įmonės įregistravimo dienos bedarbiui įdarbinti arba pradedantys savo verslą neįgalieji (kuriems nustatytas 20–40 % darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. I–II invalidumo grupė) arba vidutinis neįgalumo lygis) steigia sau darbo vietą.

Darbo rotacija organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojus laikinai pakeičiant ieškančiais darbo asmenimis. Šioje priemonėje gali dalyvauti visi bedarbiai pagal jiems sudarytą įdarbinimo planą.

Atskirą vietą ADRP priemonių sistemoje užima *profesinis mokymas*. Lietuvoje bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinį mokymą reglamentuoja Užimtumo rėmimo ir Profesinio mokymo įstatymai. Darbo rinkos profesinis mokymas laikomas svarbia mokymosi visą gyvenimą komponente, siekia išnaudoti žmogiškųjų išteklių vertę. Pagrindinis šios priemonės tikslas – suteikti bedarbiams ir įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams kvalifikaciją arba (ir) ugdyti profesinius gebėjimus. Nuo 2006 m. profesinio mokymo sąlygos tapo ypač patrauklios – jame dalyvaujantiems bedarbiams už mokymosi laikotarpį, ne ilgesnį, negu nustatyta mokymo programose, mokama Vyriausybės patvirtintos minimalios mėnesinės algos 0,7 dydžio mokymo stipendija, mokamos kelionės išlaidos į mokymo vietą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidos. Analizuojant Lietuvos darbo biržos duo-

menis, galima išskirti šias populiariausias (daugiausia dalyvių turinčias) priemones: profesinį mokymą, viešuosius darbus ir įdarbinimą subsidijuojant. Detaliau apie ADRPP įgyvendinimo Lietuvoje sąlygas bei tvarką žr. 4 priedą.

2.2. Pareigūnų ir karių reintegracija į darbo rinką: asmeninė atsakomybė pradedant antrąją karjerą

Pasikeitusi karjeros samprata, kuri apibūdinama kaip logiška darbo patirčių seka per visą individo gyvenimą, reiškia, kad pareigūnai ir kariai, išleisti į ankstyvąją pensiją, bet siekdami būti aktyvūs darbo rinkoje, pradeda antrą karjerą. Rinktis antrą karjerą juos skatina įvairūs veiksniai, kaip antai, darbingas amžiaus, įgytos kompetencijos, pajamų lygis ir kiti. Tačiau ar antroji karjera bus sėkminga, ar nesėkminga didele dalimi lemia įvairūs motyvai, savęs suvokimas, asmeninės savybės bei gebėjimai transformuoti savo karjerą į šiuolaikinę „beribę“ karjerą. Tokiems gebėjimams, iš esmės leidžiantiems transformuoti savo karjerą, įtaką daro šie veiksniai: 1) ankstesnė pareigūnų ir karių karjera buvo plėtojama išimtinai stabilioje, biurokratinėje organizacijoje, kuri apibrėžė karjeros sėkmės rodiklius, dažnai tapatinamus su vertikaliu ir linijiniu progresu bei atitinkamai didesniu atlygiu ir 2) šiandienos socialinių, kultūrinių, demografinių pokyčių kontekste formuluoti karjeros tikslus bei prisiimti atsakomybę už savo karjerą turi pats individas. Toliau šiame poskyryje detaliau aptarsime karjeros sampratą, tradicinę ir šiuolaikinę karjeras bei individo karjeros kaitos teorinį kontekstą.

Karjeros koncepcija

Karjeros koncepcija mokslinėje literatūroje yra analizuojama gana plačiai, tačiau vis dar suprantama skirtingai. Reikia pripažinti, kad karjeros, profesijos ir užsiėmimo sampratos dažnai vartojamos kaip sinonimai. Todėl laikomasi nuomonės, jog stokojant koncepcinio aiškumo išlieka dviprasmiškumo pavojus (Patton ir McMahon 2006). Tokia situacija ne tik skatina ieškoti atsakymų į klausimą, kaip individo karjera suprantama mokslinėje literatūroje, bet ir atskleisti karjeros sampratos evoliuciją.

Praėjusio šimtmečio antrajame dešimtmetyje Čikagos mokyklos sociologai, tyrinėję vietos bendruomenę, pirmieji pasiūlė karjeros sampratą (Barley 1989). Mokslininkų pasiūlytas karjeros terminas laikytinas euristine koncepcija, tinkančia įvairioms situacijoms. Pažymėtina, kad mokslininkai išskyrė tris svarbius komponentus – situaciją, santykius ir chronologiją – kurie yra tinkami ir šiuolaikinei karjeros sampratai (Adamson et al. 1998). Vėliau beveik tris dešimtmečius karjeros samprata buvo analizuojama iš įvairių mokslų pozicijų. Antai, sociologų požiūriu, karjera - tai socialinių vaidmenų, kurie pabrėžia individo indėlį socialinei tvarkai palaikyti, atsiskleidimas (Van Maanen, Barley, 1984). Tai reiškia, kad karjera laikoma socialiniu mobilumu ir yra skirstoma į

eilę pozicijų, kurios užimamos skirtingais gyvenimo laikotarpiais. Tuo tarpu psichologai karjerą supranta trejopai. Pirma, karjera suprantama kaip profesija, orientuota į asmenybės ir pareigų suderinimą taip, kad būtų naudinga tiek individui, tiek organizacijai (Holland 1985). Antra, karjera suprantama kaip individo savirealizacijos ir augimo būdas (Shepard 1984). Trečia, karjera suprantama kaip individualaus gyvenimo struktūros komponentas (Levinson 1984).

Pažymėtina, kad iki praėjusio šimtmečio septintojo dešimtmečio vidurio psichologai ir sociologai karjerą analizavo iš tradicinių mokslo pozicijų bei siekė numatyti kaip individas atitinka tam tikrą darbo vietą ir paaiškinti dinamiškus socialinės kaitos procesus, kuriuos lemia individo ir organizacijos sąveika. Septintojo dešimtmečio pabaigoje pradėjo formuotis karjeros teorijos užuomazgos. Mokslinėje literatūroje pažymima, kad aštuntajame dešimtmetyje tyrimų dėmesys buvo sutelktas į organizacinę praktiką, žmogiškųjų išteklių sistemą bei individo ir organizacijos sąveikos, derybų ir susitarimo peržiūrėjimą (Adamson et al. 1998).

Mokslininkai, analizavę karjerą, jau aštuntojo dešimtmečio viduryje išplėtė tyrimus už tradicinių tyrinėjimo ribų bei pasirinko tarpdisciplininį požiūrį. Arthur, Hall ir Lawrence (1989) išskyrė net aštuonias mokslo sritis, kurios nagrinėja karjerą: psichologiją, socialinę psichologiją, sociologiją, antropologiją, ekonomiką, politikos mokslą, istoriją ir geografiją. Pastaruoju metu mokslinėje literatūroje tvirtinama, kad karjeros tyrimai neturėtų apsiriboti vienu lygmeniu arba siaura teorine disciplina, o reikėtų taikyti įvairius požiūrius bei analizuoti įvairius lygmenis (Baruch 2006). Neatsitiktinai daugiau dėmesio imta teikti moterų karjerai, darbo ir šeimos konfliktams bei problemoms, su kuriomis susiduria karjeros siekiantys sutuoktiniai. Taip pat susitelkta į karjeros kaitos valdymą, organizacijos restruktūrizacijos pasekmes karjerai bei lojalumą tiek karjera, tiek organizacijai.

Tradiciniai karjeros apibrėžimai apsiriboja profesine veikla, kuri apima paaukštinimą. Todėl daugybė mokslininkų pasiūlė neapsiriboti tokiu požiūriu bei išplėsti karjeros apibrėžimą. Karjeros apibrėžimas buvo papildytas tokiais aspektais – kaip laikas ir gyvenimas. Be to, karjeros koncepcija buvo išplėsta, įtraukiant veiklas, kurios skirstomos į iki profesines ir veiklas po profesijos bei atsižvelgta į kitus gyvenimo vaidmenis ir kontekstus. Toks koncepcijos išplėtimas geriausiai atsispindi Super (1980) pateiktame karjeros apibrėžime. Anot autoriaus, karjera – tai pagrindinių pozicijų seka, kurią individas užima iki profesiniame, profesiniame ir gyvenimo po profesijos etape bei apima su darbu susijusius vaidmenis tokius, kaip studento, darbuotojo ir pensininko bei papildančius profesinius, šeimyninius ir pilietinius vaidmenis. Kur kas tikslesnį apibrėžimą pateikia London ir Stumpf (1982) teigdami, kad karjera – tai visą individo gyvenimą trunkanti, su darbu susijusių pareigų seka. Tuo tarpu Arthur, Hall ir Lawrence (1989) karjerą apibūdina kaip laiko atžvilgiu plėtojamą individo darbo patirčių seką ir taip pat akcentuoja darbą bei laiką.

Kita vertus, tenka sutikti su nuomone, jog toks apibrėžimas nekelia prielaidų apie tai, kur žmonės dirba arba ką reiškia karjeros sėkmė (Arthur et al. 2005).

Nemažai mokslininkų pasiūlė alternatyvius karjerą apibūdinančius apibrėžimus tokius, kaip darbingas amžius ir darbo istorijos. Nicholson ir West (1989), pasiūlę neutralesnį terminą „darbo istorijos", orientuojasi į darbo patirčių seką ir išlaiko žmonėms artimą savo prasme karjeros terminą. Tuo tarpu Richardson (2000) tvirtino, kad karjeros koncepcija yra ribota ir nereikšminga, vienašališkai tinkanti viduriniajai klasei, todėl atsižvelgia į pastarosios suvokimą ir ideologiją. Tiek teoretikams, tiek praktikams siūloma sutelkti dėmesį į tai, kaip žmonės vertina savo darbo prasmę gyvenime bei vartoti terminus darbas, veikla ir karjera. Richardson (2000) siūlo plačiai apibrėžti karjerą ir laikyti ją tokia veikla, kuri inicijuojama, siekiant sėkmės bei pasitenkinimo, išreiškiančią pasiekimus ir siekius bei leidžiančią užsidirbti pragyvenimui, skatinančią tolimesnes ambicijas bei susiejančią individus su didesnėmis socialinėmis gėrybėmis. Taip peršama nuomonė, jog savanoriškas ir neapmokamas darbas, susijęs su bendruomenės gerove ir socialine veikla, taip pat priskiriamas karjerai. Laikydamasis panašios pozicijos Miller-Tiedeman (1999) pasiūlė viso gyvenimo karjeros koncepciją, kuri apima karjeros ir kitų individo gyvenimo aspektų integraciją. Šis požiūris į karjerą yra artimas kai kurių mokslininkų pasiūlytiems požiūriams. Antai Collin ir Watts (1996) teigia, kad reikia sutelkti dėmesį į karjerą kaip į subjektyvų individo konstruktą, o ne į tai, kas yra objektyvu. Herr (1992) pabrėžia, kad karjera tokia, kaip darbas ar užsiėmimas neegzistuoja, kadangi karjerą sukuria individai. Apibendrinant įvairias nuostatas karjeros atžvilgiu galima teigti, kad karjera yra logiška darbo patirčių seka, susijusi su tuo, kaip sėkmingai individas įvertina save pageidaujamoje darbo vietoje. Be to, karjera nėra apribota tik mokamu darbu, bet apima nuolatinio mokymosi ir paaukštinimo pozicijas įvairiose organizacijose.

Viena vertus, karjera yra laikoma individo, kurį veikia naujos socialinės normos „nuosavybe", tačiau jau dirbančių žmonių karjerą didele dalimi planuoja ir valdo organizacijos. Taip mokslinėje literatūroje išskiriami organizacijos ir individo požiūriai į karjerą.

Organizacijos požiūriu, karjeros samprata vaidina nemažą vaidmenį dėl kelių priežasčių. Pirma, karjeros koncepcija yra prasminga dėl pareigų perėmimo tikslų, o ypač tuo atveju, kai organizacinė kultūra skatina ugdyti vadybos kompetencijas organizacijos viduje. Todėl karjera, reiškianti darbo pareigų seką, sudaro sąlygas organizacijai valdyti didelį potencialą turinčias individų grupes. Antra, karjeros sąvoka padeda sukurti psichologinį kontraktą tarp individo ir organizacijos bei skatina darbuotojo lojalumą. Minėtas požiūris į karjerą toliau nebus išsamiau analizuojamas.

Pažymėtina, kad individo požiūriu karjeros samprata yra vertinama nevienareikšmiškai dėl kelių priežasčių, kurios plačiai analizuojamos literatūroje. Pirma, karjera reiškia galimybę patenkinti pagrindinius ekonominius indivi-

do poreikius. Antra, karjera reiškia socialinį statusą arba vertę visuomenėje. Tuo tarpu kai kuriems individams karjera yra gyvenimo svajonės realizavimas, pasirenkant kasdieninės veiklos kryptis ir tikslus. Neatsitiktinai individualus karjeros valdymas yra glaudžiai susijęs su proaktyvia individo elgsena, apimančia pastangas apibrėžti ir įgyvendinti asmeninius karjeros tikslus, atitinkančius arba neatitinkančius esamos organizacijos tikslus (De Vos, Soens, 2008). Lietuvoje publikuojami darbai karjeros tema „dengia" daugumą Vakarų mokslininkų nagrinėjamų karjeros aspektų (Rosinaitė 2010). Tačiau daugiausia darbų atskirais karjeros klausimais yra parengta edukologijos srityje. Išskirtini individo karjerą tyrinėjusių Kučinskienės (2003), Petkevičiūtės (2003, 2007), Laumenskaitės ir Petkevičiūtės (2004), Palujanskienės ir Pugevičiaus (2004), Augustinienės (2007) darbai. Kita vertus, vis dar stokojama mokslinių tyrimų, pagal sistemą analizuojančių pareigūnų ir karių karjerą.

Atsižvelgiant į tyrimo uždavinius, toliau bus aptariama, kaip tradicinės ir šiuolaikinės karjeros modelių požiūriu yra aiškinama individo karjera.

Tradicinė karjera

Tradiciniu požiūriu laikomasi nuostatos, jog karjera gali būti plėtojama tik vienoje organizacijoje, kurios nariai tokią karjerą supranta kaip linijinį progresą iš apačios į viršų, kada pereinami visi galimi karjeros etapai (Baruch 2004). Todėl tradicinės karjeros sistemoje žmonės konkuruoja tarpusavyje dėl ribotų paaukštinimo galimybių. Karjeros sėkmės rodiklius, tokius, kaip paaukštinimas ir didėjantis atlygis, apibrėžia pati organizacija.

Toks požiūris išsikristalizavo per keletą dešimtmečių po antrojo pasaulinio karo. Tuo periodu daugelis šalių išgyveno spartų ekonomikos augimą, lėmusį žmogiškojo kapitalo paklausos didėjimą bei nemažas darbo galimybes rinkoje. Nepaisant to, jog kai kurie darbuotojai (pavyzdžiui, dirbantys savarankiškai) niekada nebuvo priskiriami darbuotojams, siekiantiems tradicinės karjeros, dauguma organizacinių struktūrų iš esmės buvo pritaikytos tradicinės karjeros modeliui, kuris ir dominavo darbo rinkoje. Susiklosčiusios aplinkybės lėmė ir tai, kad daugelyje su karjera susijusių empirinių tyrimų dominavo tradicinis modelis (Feldman 1989). Antai Sullivan (1999), išanalizavęs 58 straipsnius penkiuose žurnaluose pastebėjo, jog 74 % straipsnių kėlė prielaidas apie aplinkos stabilumą, 76 % dėmesį sutelkė į organizacijos vidų, o 81 % atsižvelgė į egzistuojančią hierarchiją.

Praėjusio šimtmečio aštuntojo dešimtmečio pabaigoje aplinkos veiksniai tokie kaip auganti globali konkurencija, technologijų kaita ir recesija lėmė tai, kad dauguma organizacijų, siekdamos prisitaikyti prie naujų sąlygų, buvo priverstos įgyvendinti restruktūrizaciją, mažinti darbuotojų skaičių bei kurti naujo tipo organizacijas (Reitman, Schneer 2003). Mokslinėje literatūroje sutariama, kad dauguma funkcinę organizacinę struktūrą bei daug val-

dymo lygių turėjusių organizacijų iš esmės yra pasikeitusios (Sullivan 1999). Tačiau vykdyta organizacijų restruktūrizacija lėmė tai, kad daugiausia darbą prarado vyresnio amžiaus, vadovaujantį darbą dirbę ir turintys geresnį išsilavinimą darbuotojai, o neatleisti darbuotojai taip pat buvo priversti prisitaikyti. Tai reiškė, kad daugumos darbuotojų darbo atsakomybė padidėjo, o darbo valandos ir karjeros galimybės sumažėjo. Visumoje darbo rinka tapo neapibrėžta ir itin orientuota į paklausos ir pasiūlos veiksnius. Kita vertus, technologinės inovacijos bei globalizacija sukūrė naujų darbo formų plėtojimosi prielaidas (Tams, Arthur 2010). Neatsitiktinai mokslinėje literatūroje pradėjo vyrauti nuomonė, kad individų ir organizacijų ryšiai turi būti silpnesni, o psichologinis kontraktas turi būti sudaromas trumpam laikotarpiui, aiškiai apibrėžiant finansinę jo pusę ir ribas (Pringle, Mallon 2003).

Tenka pritarti kai kurių mokslininkų nuomonei, kad nors organizacijų valdymo struktūros tapo plokštesnės, organizacinės ribos išliko ir yra svarbios karjeros plėtojimo požiūriu. Pažymėtina, kad tradicinė karjera vis dar yra pastebima ir išlieka aktuali viešojo sektoriaus organizacijose (Baruch 2006). Viešasis sektorius ilgą laiką išsiskyrė tuo, kad darbas rėmėsi „karjeros tarnybos“ požiūriu, reiškiančiu, kad pareigos einamos ilgą laiką, įdarbinama visam gyvenimui, kuriama ir plėtojama vidinė darbo rinka (McDonald et al. 2005). Antai Hall (1996) tvirtino, kad tradicinės karjeros sėkmę lemia judėjimas vertikaliai, o lipant hierarchijos laiptais didėja piniginis atlygis. Progresą lemia geografinis mobilumas (Edwards et al. 1999), gebėjimai, sunkus darbas ir lojalumas, už kurį atlyginama aukštesnėmis pareigomis (Reitman, Schneer 2003). Tačiau nuo praėjusio šimtmečio aštuntojo dešimtmečio akivaizdžiai pastebimas viešojo sektoriaus perėjimas nuo administracinių funkcijų vykdymo prie valdymo ir efektyvumo bei viešojo sektoriaus organizacijų pokyčiai iš esmės reiškia, kad individams nesuteikiamos garantijos visą gyvenimą dirbti ir siekti karjeros vienoje organizacijoje. Todėl tiek verslo, tiek viešojo sektoriaus organizacijose vykstantys pokyčiai lėmė fundamentalius karjeros teorijos pokyčius, naujų karjeros modelių formavimąsi bei atitinkamai mokslinių tyrimų kryptis.

Nepastovios/kintančios karjeros modelis

Pastaraisiais dešimtmečiais ėmė vyrauti nuomonė, jog karjera yra lanksti ir mobili, o jos tikslus suformuluoja pats individas (Hall, Mirvis 1995). Anot Hall (1996, 2004), nuo praėjusio šimtmečio aštuntojo dešimtmečio pabaigos pastebimas perėjimas nuo tradicinės karjeros prie nepastovios/kintančios karjeros. Todėl imtas vartoti terminas lanksti karjera (angl. *protean career*), kuris kildinama iš graikų mitologijos jūrų dievo Protėjo, galėjusio keisti savo pavidalą, kada tik panorėjus.

Hall ir Moss (1998) teigimu, priešingai nei tradicinę karjerą, nepastovią/kintančią karjerą apibūdina santykiai, kuriuos kuria ne organizacija, bet in-

dividas ir kurie laiko atžvilgiu turi būti atnaujinami, kadangi laikas nuo laiko keičiasi tiek individas, tiek organizacija. Kaip jau buvo minėta anksčiau, tradicinės karjeros sėkmę apibūdina sėkmingas vertikalus individo judėjimas organizacijoje. Tuo tarpu sėkmingą nepastovią/kintančią karjerą apibūdina psichologinė sėkmė, kuri kiekvienam yra unikali ir individuali, atitinkanti asmeninius individo laimėjimus, pasididžiavimo jausmą, pasiekimus bei šeimos džiaugsmą (Hall 1996).

Nepastovios/kintančios karjeros atveju tradicinis lojalumas organizacijai yra mažiau svarbus, kadangi organizacijos siekia tik sutartinių santykių su darbuotojais, o darbuotojai yra skatinami siekti save dominančios karjeros (Maguire 2002). Kita vertus, sėkmingai nepastoviai/kintančiai karjerai reikia tokių savybių, kaip gebėjimo nuolat mokytis, pasitikėti savimi, asmeninės atsakomybės ir savarankiškumo (Hall 1996, 2004). Tradicinės ir nepastovios/kintančios karjeros skirtumai yra pateikti 2.1 lentelėje.

2.1 lentelė. Karjera organizacijose

Problemos	Tradicinė karjera	Nepastovi/kintanti karjera
Kas atsakingas?	Organizacija	Individas
Esminės vertybės	Paaukštinimas	Laisvė augimui
Mobilumo laipsnis	Žemas	Aukštas
Sėkmės veiksniai	Pareigos, atlygis	Psichologinė sėkmė
Esminiai požiūriai	Lojalumas organizacijai	Pasitenkinimas darbu, lojalumas profesijai

Šaltinis: Hall, 2004.

Anot Hall (2004), nepastovios/kintančios karjeros modelis išryškina tokias esmines vertybes kaip laisvę ir augimą, o sėkmę lemiantys veiksniai yra daugiau subjektyvūs, o ne objektyvūs. Tokios karjeros siekiantis individas yra atviras naujoms galimybėms, todėl karjerą vertina kaip daugybę mokymosi ciklų. Kita vertus, akcentuojama, kad itin svarbu plėtoti individo gebėjimus adaptuotis ir identitetą. Besikeičiančiomis aplinkos sąlygomis tiek gebėjimas adaptuotis, tiek identitetas įgalina individus mokytis iš savo patirties ir patiems ugdyti naujas kompetencijas. Hall (2004) pastebi, kad nepakanka turėti tik gebėjimą adaptuotis ar identitetą ir tai, savo ruožtu, gali lemti įvairias problemas. Tarkime, kad individas turi stiprų gebėjimą adaptuotis, tačiau jo identitetas yra žemas. Tai iš esmės lems reaktyvią arba kitaip tariant „chameleono“ elgseną. Tai reiškia, kad toks individas pasirinks ne savo paties, o kieno nors kito primestą kelią ar kryptį. Priešingas derinys, kai identitetas yra aukštas, bet gebėjimas adaptuotis silpnas, lems paralyžių, kadangi asmuo stengsis išvengti savarankiškų veiksmų. Tuo tarpu, kai iden-

titetas yra žemas, o gebėjimas adaptuotis yra silpnas, asmuo bus linkęs vykdyti tik kitų nurodymus. Reikia pažymėti, kad individas neturintis nepastoviai/kintančiai karjerai reikalingų kompetencijų nesieks jų pats ugdyti, bet skolinsis elgsenos standartus išorėje ir bus linkęs ieškoti paramos bei vykdys kitų nurodymus. Paveiksle 2.5 pateikiami visi galimi gebėjimo adaptuotis ir identiteto derinių atvejai.

		Gebėjimas adaptuotis	
		Stiprus	Silpnas
Identitetas	Aukštas	Aktyvumas, „sumanūs“ rezultatai	Paralyžius, blokavimas, vengimas
	Žemas	Reakcija, chameleono elgsena	Nurodymų vykdymas

Šaltinis: Hall, 2004.

2.5 pav. Gebėjimo adaptuotis ir identiteto sąveika

Siekiant vertinti orientaciją į nepastovią/kintančią karjerą pasiūlytas instrumentas, pavadintas karjeros orientacijos indeksu (Hall 2004). Anot šio instrumento autoriaus, vienas iš indeksą sudarančių veiksnių apibūdina kiek individo karjeros sprendimus lemia asmeninės vertybės (pavyzdžiui, pasirenkamas darbas, kuris leidžia išreikšti asmenines vertybes arba būti pačiu savimi darbe), o ne išoriniai veiksniai, tokie kaip pinigai, paaukštinimo galimybės arba darbo pasiūlymai iš kitų. Kitas šio instrumento veiksnys vertina kiek individas jaučiasi nepriklausomas ir atsakingas už savo karjerą. Vis dėlto tenka sutikti su kai kurių mokslininkų nuomone, kad pasirinkus tokį požiūrį į karjerą, daugiau susitelkiama į individo poziciją arba orientaciją, o ne į pačią karjeros struktūrą (Briscoe, Hall 2006).

Mokslinėje literatūroje aptariami įvairūs nepastovios/kintančios karjeros atvejai. Maguire (2002) analizavo bankininkystės sektorių ir nustatė, kad tam tikri psichologinio kontrakto aspektai akivaizdžiai prarado savo reikšmę. Pažymima, kad tokie komponentai, kaip atsidavimas, lojalumas organizacijai ir pasitikėjimas vadovybe, kurių reikėjo norint turėti priklausomybės jausmą, kompetetingą valdymą ir asmeninio indėlio galimybę, yra stipriai pasikeitę. Tuo tarpu kiti autoriai (Stroh et al. 1996), palyginę 1978 m. tyrimo rezultatus su 1989 metų rezultatais, pastebėjo, kad individų pasitenkinimas įmone gerokai sumažėjo, tačiau padidėjo dalyvavimas ir įsitraukimas į sprendimų priėmimą bei pasitenkinimas pačiu darbu.

Vis dėlto reikia pažymėti, kad teiginiai, susiję su nepastovia/kintančia karjera, nėra visiškai universalūs (McDonald et al. 2005). Mokslinėje literatūroje aptinkama ir nuomonių, kad išreikštas individų mobilumas ir gebėjimas mokytis ne visada yra nepastovios/kintančios karjeros sudedamosios dalys (Briscoe et al. 2006). Be to, pastebima, kad individo orientacija į nepastovią/kintančią

karjerą pati savaime nereiškia, kad individas pademonstruos reikiamą elgseną. Todėl peršasi nuomonė, jog nepastovi/kintanti karjera yra daugiau specifinis mąstymo apie karjerą būdas (Briscoe, Hall 2006). Be to, šiuolaikinėse organizacijose išliekant ir tradicinei karjerai, nepastovios/kintančios karjeros modelis turi būti analizuojamas atsižvelgiant į aplinkos kontekstą ir jo specifiką.

Beribės karjeros modelis

Arthur ir Rosseau pasiūlė „beribės" karjeros terminą kaip alternatyvą organizacinei karjerai, t. y. karjerai, kuri plėtojama vienoje organizacijoje. Šio termino užuomazgos siejamos su požiūriu, kad formuojasi organizacijos, neturinčios aiškiai apibrėžtų ribų, o pati visuomenė tampa daugiau beribė, laužanti daugybę tradicinių normų ir koncepcijų bei kurianti naujas (Baruch 2006).

Mokslininkai tvirtina, kad visuomenės transformacijų kontekste karjera apima keletą reikšmių ir pabrėžia tokius aspektus: 1) karjera neapsiriboja vienu darbdaviu, o peržengia atskirų darbdavių ribas, 2) darbdavys, pripažįstą, kad darbuotojo karjera neprasideda ir nesibaigia vienoje organizacijoje, 3) karjerai svarbūs išoriniai ryšiai ir informacija, 4) karjera reiškia tradicinių organizacinės karjeros ribų laužymą, 5) karjera reiškia ir karjeros galimybių atmetimą dėl asmeninių arba šeimyninių priežasčių, 6) individo požiūriu karjera yra vertinama kaip ateitis, neturinti ribų, nepriklausomai nuo esamų struktūrinių apribojimų (Inkson et al. 2012). Tokiu būdu beribės karjeros modelis pabrėžia individo mobilumą ir nenuspėjamumą bei individų, atsakingų už savo karjerą, vaidmenį. Beribės karjeros modelį pasirinkti skatina ne tik ekonominės aplinkos pokyčiai, bet ir asmeninės ar su šeima susijusios priežastys (Greenhaus et al. 2010). Beribės ir tradicinės karjeros skirtumai yra pateikti 2.2 lentelėje.

2.2 lentelė. Tradicinės ir beribės karjeros skirtumai

	Tradicinė karjera	**Beribė karjera**
Darbo santykiai	Saugumas mainais už lojalumą	Įsidarbinimas mainais už rezultatus ir lankstumą
Ribos	Viena arba dvi įmonės	Daug įmonių
Gebėjimai	Būdingi vienai įmonei	Perkeliami iš vienos įmonės į kitą
Sėkmė vertinama pagal	Atlygį, paaukštinimą ir statusą	Psichologiškai prasmingą darbą
Atsakomybė už karjeros valdymą	Organizacija	Individas
Mokymas	Formalios mokymo programos	Mokymas darbo vietoje
Karjeros etapai	Atsižvelgiant į amžių	Atsižvelgiant į mokymąsį

Šaltinis: Sullivan, 1999.

Sullivan ir Arthur (2006) beribę karjerą pasiūlė vertinti atsižvelgiant tiek į fizines, tiek į psichologines ribas. Tokiu būdu karjerą gali apibūdinti įvairūs fizinio ir psichologinio mobilumo lygmenys, kurie pateikiami beribės karjeros modelyje (2.6 pav.).

		Fizinis mobilumas	
		Žemas	Aukštas
Psichologinis mobilumas	Aukštas	III kvadratas	IV kvadratas
	Žemas	I kvadratas	II kvadratas

Šaltinis: Sullivan, Arthur, 2006.

2.6 pav. Beribės karjeros dimensijos

Pagal beribės karjeros modelį pirmajame kvadrate esančiai karjerai būdingas žemas psichologinis ir fizinis mobilumas. Sullivan ir Arthur (2006) tvirtina, kad tokia karjera gali būti patraukli tiek darbdaviui, tiek darbuotojui. Autoriai pateikia keletą iliustruojančių pavyzdžių. Pavyzdžiui, ilgą darbo stažą turintis NASA inžinierius turi labai gerą išsilavinimą, tačiau jo profesinė specializacija yra siaura, o tai lemia, kad turimus gebėjimus perkelti į kitas organizacijas bus sudėtinga. Kita vertus, saugumo jausmas darbe ir sukuriami nauji iššūkiai neskatina keisti darbdavio. Tokiu būdu fizinės ir psichologinės ribos išlieka tos pačios. Kitų profesijų darbuotojų karjeros nebus ilgalaikės. Pavyzdžiui, banko tarnautojo karjeros stabilumą lems kompanijų susijungimai ir įsigijimai, skatinantys ieškoti naujų darbo galimybių. Pažymėtina ir tai, kad šiame lygmenyje išliks individai, kuriems trūksta pagrindinių gebėjimų ir įgūdžių bei ilgą laiką nedirbantys asmenys.

Antrajame kvadrate esančią karjerą apibūdina žemas psichologinis mobilumas ir aukštas fizinis mobilumas. Tai reiškia, kad keičiasi fizinės ribos, o psichologinės ribos išlieka nepasikeitusios. Sullivan ir Arthur (2006) pateikia tokius pavyzdžius. Jaunas žmogus, norintis keliauti po įvairias šalis, gali pasiūlyti turimus padavėjo darbo įgūdžius laikinose darbo vietose. Mokytoja akimirksniu pakeičia savo darbą, kad galėtų keliauti su užsienyje karjerą darančiu partneriu, tačiau tai neteikia jokio psichologinio pasitenkinimo.

Trečiąjį karjeros tipą, patenkantį į trečiąjį kvadratą, apibrėžia aukštas psichologinis mobilumas, bet žemas fizinis mobilumas. Tvirtinama, kad individai, orientuoti į tokią karjerą, pripažįsta ir išnaudoja savo psichologinio karjeros mobilumo potencialą. Anot Sullivan ir Arthur (2006) mokslininkai, valdymo konsultantai ir patirtį turinčios slaugės išlaiko lūkesčius, susijusius su įdarbinimo galimybėmis, bet darbdavio nekeičia. Kitos psichologinio mobilumo formos pasireiškia tuomet, kai siekiama asmeninio augimo už darbo vietos ribų (pavyzdžiui, suaugusiųjų švietimas, savanoriškas darbas) arba siūlomos naujos idėjos darbo vietoje.

Ketvirtajame kvadrate esančiai karjerai būdingas aukštas psichologinis ir fizinis mobilumas. Tai reiškia, kad individai gali dažnai pakeisti darbo vietą. Sullivan ir Arthur (2006) pateikia vadovo, kuris dirbo skirtinguose restoranuose pavyzdį. Kiekviena darbo vieta sudarė prielaidas plėtoti žinias ir pasitikėjimą bei lėmė nuosavo verslo įkūrimą. Autoriai pažymi, kad karjeros, priskiriamos šiam lygmeniui, yra prasmingos tik vienam individui. Tai reiškia, kad subjektyvi karjeros sėkmė gali gerokai skirtis nuo darbdavio, šeimos, draugų ar net visuomenės lūkesčių.

Beribės karjeros modelį tyrinėjo įvairūs mokslininkai. Kai kurie autoriai jį kritikuoja dėl nepakankamų empirinių tyrimų stokos (Eby et al. 2003). Tačiau daugybė mokslininkų laikosi nuostatos, kad toks dinamiškas modelis geriausiai atitinka lanksčius darbo santykius (Briscoe et al. 2006). Antai, tvirtinama, kad vertinant mokslinių publikacijų skaičių, vienareikšmiškai didesnę įtaką karjeros tyrimams turėjo beribės karjeros, o ne lanksčios karjeros koncepcija (Inkson et al. 2012).

Didžioji mokslinių tyrimų, analizavusių beribę karjerą, dalis sutelkė savo dėmesį į veiksnius, kurie lemia tokios karjeros sėkmę (Eby et al. 2003). Mokslinėje literatūroje beribės karjeros sėkmės rodikliai grupuojami į tokias grupes: 1) psichologinės sėkmės rodikliai, 2) suvokiamos paklausos esamoje organizacijoje rodikliai ir 3) suvokiamos paklausos išorinėje rinkoje rodikliai (Parker, Arthur 2000). Beribės karjeros modelį bei tokios karjeros sėkmę analizavę mokslininkai neskyrė didelio dėmesio išoriniams arba objektyviems karjeros sėkmės veiksniams, bet koncentravosi ties subjektyviais veiksniais. Daug dėmesio skiriama psichologinei sėkmei, kuri apibūdinama kaip pasididžiavimo jausmas ir asmeniniai laimėjimai. Parker ir Arthur (2000) tvirtina, kad jausmai, susiję su karjeros pasiekimais, yra kur kas svarbesni už objektyvius rodiklius, pavyzdžiui, atlygį ir naujas pareigas. Pažymima, kad individo paklausa yra svarbus karjeros sėkmės veiksnys. Neapibrėžtumas darbo rinkoje bei vykstantys pokyčiai, lėmę trumpesnių ir mažiau stabilių karjeros modelių formavimąsi, iš esmės reiškia, kad sėkmingais laikomi tie individai, kurie ne tik išlaiko paklausą esamoje darbo vietoje, bet ir yra paklausūs kitiems darbdaviams.

Viena iš mokslinių tyrimų, susijusių su beribe karjera, kryptis yra susijusi su karjeros kompetencijomis, kurios lemia beribės karjeros sėkmę. Pirmoji tokių kompetencijų grupė yra vadinama „*žinoti kodėl*“ ir yra susijusi su karjeros motyvacija, prasmingumu ir tapatybe. Tvirtinama, kad ši kompetencija yra susijusi su individo motyvacija ne tik suprasti save, bet ir analizuoti įvairias galimybes bei prisitaikyti prie nuolat besikeičiančios aplinkos (Arthur et al. 1999). Atsakymai į klausimą „kodėl“ padeda individui atsieti savo identitetą nuo esamo darbdavio ir likti atviram naujoms karjeros galimybėms bei patirtims. Mokslinėje literatūroje plačiai analizuojami realūs karjeros lūkesčiai, individualios stiprios ir silpnos pusės bei specifiniai karjeros tikslai (Eby et al. 2003).

Antroji beribės karjeros kompetencijų grupė yra vadinama „*žinoti ką*“.

Tai reiškia su darbu susijusius kontaktus ir ryšius, taip pat ir su esama organizacija susijusius ryšius (pavyzdžiui, ryšiai su tiekėjais ir klientais) bei asmeninius ryšius (pavyzdžiui, profesinės ir asmeninės pažintys). Tvirtinama, kad tokios kompetencijos teikia naudą, todėl individas turi galimybių įgyti žinių, kelti reputaciją ir mokytis (Arthur et al. 1999). Be to, suteikiama galimybė užmegzti naujus kontaktus bei siekti naujų karjeros galimybių.

Trečioji beribės karjeros kompetencijų grupė vadinama „*žinoti kaip*" (Arthur et al. 1999). Tai reiškia su karjera susijusius gebėjimus ir žinias, kurios kaupiamos laiko atžvilgiu ir kurios yra naudingos tiek organizacijai, tiek individui. Pažymėtina, kad dėmesys teikiamas platiems ir lankstiems gebėjimams, kurie yra perkeliami iš vienos organizacijos į kitą. Be to, dėmesys teikiamas profesiniam mokymuisi, o ne su darbo vieta susijusiam mokymuisi (Eby et al. 2003). Mokslinėje literatūroje pastebima, kad gebėjimai plėtojami kur kas intensyviau, kai individai yra orientuoti į nuolatinį mokymąsi. Individai, kurių karjeros identitetas yra aukštas daugiau laiko ir energijos skiria gebėjimams ir kompetencijoms, kurios didina individo vertę tiek organizacijoje, tiek už jos ribų (Arthur et al. 1999).

Nepastovios/kintančios karjeros ir beribės karjeros sąsajos

Nepastovios/kintančios karjeros ir beribės karjeros tyrimus mokslininkai plėtoja atskirai, tačiau mokslinėje literatūroje vis dažniau keliami klausimai dėl šių karjeros modelių tarpusavio sąsajų.

Viena mokslininkų grupė laikosi požiūrio, kad abu karjeros modeliai turi daug panašumų ar net yra identiški. Antai, Granrose ir Baccili (2006) pastebi, kad tarp šių karjeros modelių esminių skirtumų nėra, o šios dvi koncepcijos yra ne kas kita, kaip naujų ir daugiau dviprasmiškų darbuotojo darbdavio santykių išraiška. Inkson (2006) tvirtina, kad nepastovios/kintančios ir beribės karjeros sampratos yra metaforos, papildančios viena kitą. Toks požiūris grindžiamas tuo, kad gebėjimas adaptuotis reiškia individo savybę, o ribų peržengimas – elgseną. Todėl nepastovios/kintančios karjeros koncepcija siejama su psichologine orientacija, kuri netiesiogiai nulemia tam tikrą individo elgseną karjeroje. Tuo tarpu beribės karjeros požiūriu, pagrindinis vaidmuo tenka pasirinktai elgsenai, tačiau tvirtinama, kad individas aplinką vertina individualiai. Kita vertus, kompetencijos, žinios apie save ir gebėjimas adaptuotis yra aiškiai išreikštos nepastovios/kintančios karjeros modelyje, o beribės karjeros modelyje – numanomos. Be to, pažymima, kad tokios kompetencijos, kaip žinoti kodėl, žinoti kaip ir žinoti ką, yra aiškiai išreikštos beribėje karjeroje, tačiau numanomos nepastovioje/kintančioje karjeroje. Tiek nepastovi/kintanti karjera, tiek beribė karjera turi daug sąsajų su darbingumo modeliu (Lentelė 2.3).

2.3 lentelė. Trijų karjeros koncepcijų paraleliniai komponentai

Nepastovi/kintanti karjera	Beribė karjera	Darbingumo modelis
Savęs nukreipimas	Proaktyvus, peržengiantis ribas	Įsidarbinimas
Gebėjimas adaptuotis		Karjeros prisitaikymas
Identitetas, vertybės	Žinoti kodėl, žinoti kaip, žinoti ką	Identitetas Žmogiškas ir socialinis kapitalas

Šaltinis: Inkson, 2006.

Inkson (2006) teigimu, pagrindinės nepastovios/kintančios karjeros, beribės karjeros ir darbingumo modelio ypatybės yra įvardinamos skirtingai – savęs nukreipimas, mobilumas ir darbingumas – tačiau išreiškia panašius aspektus. Be to, identitetas, žmogiškas ir socialinis kapitalas turi daug bendro su trimis karjeros kapitalo tipais, kurie beribės karjeros modelyje įvardinami kaip pagrindiniai gebėjimai.

Kita mokslininkų grupė laikosi požiūrio, kad nepastovi/kintanti karjera ir beribė karjera yra skirtingos. Tai sudarė prielaidas susiformuoti keliems požiūriams mokslinėje literatūroje, integruojantiems tiek nepastovios/kintančios, tiek beribės karjeros aspektus. Pirma, mokslininkai pasiūlė pokorporatyvinės karjeros koncepciją (Sullivan, Baruch 2009). Autorių nuomone, pokorporatyvinis karjeristas žino, kur ir kaip nukreipti savo elgseną, prisiima atsakomybę už karjeros valdymą, noriai peržengia daugybę ribų tam, kad patenkintų esminius pasitenkinimo darbu ir finansinius poreikius. Todėl pokorporatyviniais karjeristais laikomi individai, kurie savanoriškai arba nesavanoriškai pasitraukė iš didelių organizacijų, kad galėtų dirbti pagal įvairias darbo sutartis, taip pat kaip laikini darbuotojai, dirbantys pagal individualias sutartis ar dirbantys mažose įmonėse, teikiančiose profesionalias paslaugas didelėms organizacijoms. Antra, Greenhaus et al. (2008) pasiūlė beribį požiūrį į karjerą ir modelį, apimantį tris komponentus. Pirmasis šio modelio komponentas yra mobilumo modeliai, kurie nuo tradicinės karjeros skiriasi daugybe krypčių. Todėl mobilumo modeliams priskiriamas ir darbo vietos sukūrimas, t. y. veiksmai, kurių imamasi siekiant pakeisti ar iš naujo apibrėžti darbo vietą. Be to, tvirtinama, kad mobilumo modeliai reiškia ne tik fizinį darbo vietos pakeitimą (pavyzdžiui, užduočių prigimtį ir skaičių), bet ir psichologinį supratimo apie darbą pakeitimą. Antrasis modelio komponentas yra karjeros kompetencijos, kurios veikia žmonių įsitikinimuose ir *iderntitete* (*žinoti kodėl*), žiniose ir gebėjimuose (*žinoti kaip*) ir ryšiuose bei santykiuose (*žinoti ką*). Trečiasis modelio komponentas yra lanksti orientacija. Be to pasiūlytas modelis apibrėžia tokius veiksnius, kaip ekonominiai veiksniai, organizacinės sąlygos, asmeninės savybės ir galimi individualūs

bei organizaciniai rezultatai.

Briscoe, Hall ir DeMuth (2006), tvirtina, kad nepastovios/kintančios karjeros ir beribės karjeros modeliai yra nepriklausomi, bet susiję konstruktai. Remdamiesi nepastovios/kintančios karjeros apibrėžimu, tvirtinančiu, kad individo karjerą formuoja vertybės bei save nukreipianti elgsena, Briscoe ir Hall (2006) pasiūlė suskirstyti individus į turinčius stipresnes ar silpnesnes vertybes bei pasirenkančius stipriau ar silpniau nukreipiančią elgseną. Be to, remiantis beribe karjera, išskiriamos keturios karjeros kategorijos: priklausomas, nelankstus, reaguojantis ir lankstus (transformacinis).

Individas, kurio neskatina vertybės ir kuris nenukreipia savo karjeros tinkama linkme, bus laikomas „priklausomu". Tokie individai, autorių nuomone, negali apibrėžti prioritetų bei patys valdyti karjeros pasirinkdami tinkamą elgseną. Tuo tarpu individas, kurio neskatina vertybės, bet kuris pasirenka save nukreipiančią elgseną valdydamas karjerą bus laikomas „reaguojančiu". Kitaip tariant, jo karjeros valdymas ne visada bus efektyvus. Kita karjeros kategorija – individai, kuriuos skatina vertybės, bet kurie nepasirenka nukreipiančios elgsenos, vadinami „nelanksčiais", kadangi negali adaptuotis prie rezultatams ir mokymuisi keliamų reikalavimų ir negali visiškai formuoti savo karjeros. Galiausiai individai, kurie yra orientuoti į lanksčią karjerą, bus skatinami vertybių, o valdydami karjerą pasirinks nukreipiančią elgseną. Laikoma, kad tokie individai galės valdyti ne tik save, bet ir kitus, gebės nuolat mokytis ir bus „transformaciniai" (Briscoe, Hall 2006). Šie orientacijos į lanksčią karjerą deriniai yra pateikti 2.4 lentelėje.

2.4 lentelė. Nepastovios/kintančios ir „beribės" karjeros galimi deriniai

		Nepastovi/kintanti karjera			
	Skatinamas vertybių?	Ne	Taip	Ne	Taip
	Save nukreipiantis karjeros valdymas?	Ne	Ne	Taip	Taip
Beribė karjera		Priklausomas	Nelankstus	Reaguojantis	Lankstus (transformacinis)
Fizinis mobilumas	Psichologinis mobilumas?				
Ne	Ne	Vidutinis	Aukštas	Žemas	Žemas
Taip	Ne	Vidutinis	Žemas	Žemas	Žemas
Ne	Taip	Žemas	Aukštas	Vidutinis	Aukštas
Taip	Taip	Žemas	Žemas	Vidutinis	Aukštas

Šaltinis: Briscoe, Hall, 2006.

Kai kurie nepastovios/kintančios ir beribės karjeros deriniai sutampa ir suformuoja net šešiolika derinių (Briscoe ir Hall 2006). Šie deriniai leidžia išskirti karjeros profilius, kurie gali būti vertinami kaip aukšti arba žemi atsižvelgiant į tokius individo aspektus: 1) skatinamas vertybių, 2) save nukreipiantis, 3) fiziškai mobilus ir 4) psichologiškai mobilus. Tačiau, mokslininkų nuomone, ne visi deriniai gali pasireikšti praktiškai, o didelis derinių skaičius gali lemti painiavą. Atsižvelgdami į tai, ar tokius derinius galima pastebėti šiuolaikinės karjeros kontekste, visi šešiolika derinių buvo suskirstyti į aukštos, vidutinės ir žemos tikimybės derinius. Aukštos ir vidutinės tikimybės deriniai sudarė prielaidas sumažinti karjeros profilių skaičių iki aštuonių ir išskirti problemas, su kuriomis susiduria individai, norintys išlaikyti esamą padėtį bei karjeros plėtojimo problemas, kurios aktualios ne tik individui, bet ir organizacijoms, atsakingoms už individo karjerą (lentelė 2.5.).

2.5 lentelė. Nepastovios/kintančios ir beribės karjeros deriniai. Karjeros profiliai ir ugdymo problemos

Nepastovi/ kintanti karjera: save nukreipiantis valdymas	Nepastovi/ kintanti karjera: skatinamas vertybių	Beribė karjera: psichologinis mobilumas	Beribė karjera: fizinis mobilumas	Mišri kategorija	Individualios problemos	Karjeros plėtojimo problemos
Žemas	Žemas	Žemas	Žemas	Pasimetęs	Greitai reaguoti į galimybes ir išlikti	Išryškinti prioritetus, ugdyti karjeros valdymo gebėjimus, išplėsti perspektyvą
Žemas	Aukštas	Žemas	Žemas	Tvirtas	Rasti stabilias galimybes nuspėjamose organizacijose, kurios atitiktų vertybes	Išplėsti atvirumą ir gebėjimą nukreipti savo elgseną. Individas yra tinkamas itin stabilioms organizacijoms, todėl gali nukentėti tiek individas, tiek organizacija

Žemas	Žemas	Žemas	Aukštas	Klajotojas	Ieškoti naujų postūmių.	Padėti ugdyti save nukreipiančią elgseną, vėliau nustatyti ar yra pasiektas progresas. Identifikuoti iššūkius, kurie skatina išeiti iš komforto zonos, ugdyti gebėjimus adaptuotis.
Žemas	Aukštas	Aukštas	Žemas	Idealistas	Rasti organizacijas, kurios atitiktų vertybes, smalsumą, bet nereikalautų mobilumo	
Aukštas	Žemas	Aukštas	Žemas	Organizacijos žmogus	Rasti stabilias organizacijas, kuriose galima pademonstruoti pagrindinės kompetencijas	Neapsiriboti gebėjimais pasiekti rezultatus, bet didinti pasitikėjimą lyderiauti ir demonstruoti aukštus rezultatus
Aukštas	Aukštas	Aukštas	Žemas	Tvirtas pilietis	Būtinas asmens ir organizacijos atitikimas. Pavojų kelia mobilumas	Išlaikyti talento įvairovę, išplėsti patikimo piliečio indėlį organizacijoje
Aukštas	Žemas	Aukštas	Aukštas	Samdoma ranka	Identifikuoti ir reaguoti į geriausias galimybes teikiant paslaugas už įvairių ribų	Paversti talentingą, reaguojantį asmenį į efektyvų, savimi pasitikintį lyderį, turintį prioritetus
Aukštas	Aukštas	Aukštas	Aukštas	Lanksčios karjeros architektas	Išplėsti gebėjimus į prasmingą indėlį	Numatyti pakopas, kurios leistų mokytis ir dalyvauti. Tramdyti, jei reikia

Šaltinis: Briscoe, Hall, 2006.

Anot Briscoe ir Hall (2006), individai, kurie vertinami žemai pagal visus keturis kriterijus, yra „*pasimetę*“. Siekdami išlaikyti esamą padėtį, jie turi greitai reaguoti į besikeičiančias aplinkybes. Laikomasi nuostatos, kad tokie individai yra pasyvūs ir nesugeba pastebėti įvairių, besiformuojančių galimybių (Seibert et al. 1999). Todėl tokio individo sėkmė priklauso nuo atsitiktinumo, o karjeros plėtojimo aspektu itin svarbu padėti išryškinti prioritetus bei ugdyti karjeros valdymo efektyvumą (Betz 2002).

Tuo tarpu individai, kurie priskiriami „tvirtų“ kategorijai, pasižymi labai aiškiomis vertybėmis, bet yra nelankstūs, todėl negali nukreipti karjeros tinkama linkme bei atpažinti galimybių už fizinių ir psichologinių ribų. Tokie individai jaučia pasitenkinimą tuomet, kai aplinkybės (pavyzdžiui, organizacija, verslo galimybės) yra stabilios ir atitinka jų vertybes. Kita vertus, kintančios aplinkos sąlygomis tokios aplinkybės tampa vis retesnės. Todėl karjeros ugdymo prasme reikia kelti sąmoningumą, ugdyti gebėjimus savarankiškai analizuoti ir vertinti įvairias galimybes.

Individas, kurį riboja fizinės, bet ne psichologinės ribos ir kuris vertinamas gana žemai atsižvelgiant į lanksčios karjeros dimensijas, yra vadinamas „klajūnu“. Tai reiškia, kad individas yra linkęs naudotis bet kokiomis atsirandančiomis galimybėmis ir nemato organizacinių ar geografinių apribojimų, trukdančių pasinaudoti tomis galimybėmis. Atsižvelgiant į tai, kad tokie individai negali visiškai savarankiškai nukreipti savo elgsenos įvertindami vertybes, laikoma, kad juos kontroliuoja aplinkybės. Pagrindinė tokių individų, norinčių išlaikyti esamą padėtį, problema yra naujų postūmių paieška. Todėl norint keisti požiūrį į karjerą, reikia ieškoti būdų, padedančių prisitaikyti prie savo esminių vertybių bei nepasiduoti visoms pasitaikančioms galimybėms.

Briscoe ir Hall (2006) tvirtina, kad individai, kurie nejaučia psichologinių ribų ir kuriuos skatina vertybės, bet kurie neefektyviai valdo karjerą ir nekeičia fizinių ribų, vadinami „idealistais“. Pagrindinė tokių žmonių problema yra rasti ir išsaugoti karjeros situaciją, kuri leistų išlikti idealistais, bet nereikalautų lankstumo. Todėl plėtojant karjerą yra svarbu paskatinti tokius individus išeiti iš komforto zonos, ugdyti karjeros valdymo gebėjimus, skatinti pasinaudoti fizinio mobilumo galimybėmis bei imtis veiksmų.

Kita individų kategorija, kuri pasižymi gebėjimais prisiimti atsakomybę už karjeros valdymą, tačiau neturinti aiškių vertybių, galinti peržengti psichologines ribas, bet ne fizines ribas, vadinama „organizacijos žmogumi“. Tokie žmonės, norėdami atitikti kitų individų ar, organizacijos poreikius, yra kiek oportunistiškai nusiteikę savo karjeros atžvilgiu, o jų pačių poreikiai yra mažiau aiškūs vertybių aspektu. Tokie individai nėra linkę į mobilumą, bet gali dirbti skirtingose darbo vietose. Toks požiūris į karjerą gali būti pavojingas tiek individui, tiek organizacijai, jei vertybės sutampa tik iš dalies. Siekiant organizacinių tikslų galima nesunkiai pastebėti objektyvios sėkmės

požymius, tačiau didžiausias potencialas bus neišnaudotas. Karjeros plėtojimo prasme svarbiomis tampa patirtys, skatinančios išeiti iš komforto zonos, formuojančios geresnes įžvalgas bei vertybes. Tiek parama, tiek refleksija yra laikomi efektyviais būdais, padedančiais geriau identifikuoti ir pasinaudoti įgytomis patirtimis.

„Tvirto piliečio" tipas pasižymi lankstumu, kurį skatina turimos vertybės bei gebėjimas nukreipti savo elgseną bei valdyti karjerą. Tai yra individai, neturintys psichologinių ribų, tačiau dėl tam tikrų aplinkybių turintys fizines ribas. Todėl tenka sutikti su nuomone, kad nors fizinis mobilumas ir yra patrauklus teoriniu aspektu, praktiškai jis yra sunkiai įgyvendinamas (Clarke 2009). Todėl manoma, kad panašioje situacijoje yra dauguma karjeros siekiančių individų, kurie gali visiškai išnaudoti savo karjeros potencialą, tačiau yra nemobilūs dėl įvairių priežasčių. Tokie žmonės turi siekti surasti tokią vietą karjerai, kuri geriausiai atitiktų jų stiprias vertybes, suteiktų autonomiją, patenkintų smalsumą bei mokymosi darbe galimybes.

Kai kurie individai pasižymi tuo, jog geba nukreipti ir valdyti savo karjerą, gali dirbti už fizinių ir psichologinių ribų, tačiau neturi aiškių prioritetų. Briscoe ir Hall (2006) vadina tokius individus „samdoma ranka". Pagrindinė tokių individų, norinčių išlaikyti esamą situaciją, problema yra ta, kad reikia identifikuoti geriausias galimybes, leidžiančias pasinaudoti gebėjimais. Kita vertus, karjeros plėtojimo prasme tokiems žmonėms svarbu įdiegti vertybes, kurios įgalintų ne tik vadovauti sau, bet ir kitiems.

Galiausiai „lanksčios karjeros architekto" kategorija priskiriama individui, kuris yra psichologiškai ir fiziškai lankstus, aktyviai nukreipia savo karjerą, ir kurį skatina asmeninės vertybės apibrėžiančios prasmę ir sėkmę. Tai reiškia, kad toks individas suderina tiek lanksčiai, tiek beribei karjerai būdingus bruožus. Pagrindinė tokio individo problema yra nuspręsti, kur pritaikyti savo gebėjimus. Tačiau, toks požiūris į karjerą nėra būdingas visiems žmonėms. Kita vertus, mokslininkai pagrįstai kelia klausimą dėl tokių individų balanso suradimo.

Segers, Inceoglu, Vloebergs, Bartram ir Henderickx (2008) analizavo šias individų kategorijas devyniose Europos šalyse ir identifikavo tris iš šešiolikos karjeros profilių. Mokslininkų nuomone, vertinant geografiniu aspektu „lanksčios karjeros architekto" kategorija dominavo Skandinavijoje ir Nyderlanduose. Tuo tarpu Italijoje didesnė dalis tiriamųjų reprezentavo „samdomos rankos" kategoriją, o Belgijoje tokią dalį sudarė „klajotojai". Atsižvelgiant į pramones šakas ir veiklos sritis, „lanksčios karjeros architekto" kategorija dominavo sveikatos apsaugoje, socialinio darbo, konsultavimo, mokslo ir tyrimų, marketingo ir vyriausybiniame sektoriuose, o „samdomos rankos" kategorija dažniausiai pasitaikė pardavimuose. Tuo tarpu „klajotojo" kategorija dažniausiai pasitaikė švietime, sveikatos apsaugos ir pardavimo sektoriuose, o statybos, gamybos, transporto, logistikos, naujų technologijų

sektoriuose dominavo „pasimetusio“ individo kategorija.

Tenka sutikti su mokslinėje literatūroje išreiškiama nuomone, kad skirtingas kultūrinis kontekstas ženkliai veikia orientaciją į nepastovią/kintančią karjerą (Sullivan, Arthur 2006). Tačiau akivaizdu, kad tam tikros pramonės šakos ar veiklos sektoriai akivaizdžiai pritraukia daugiau tam tikro tipo individų. Tyrimų rezultatai rodo, kad darbo jėgai imlūs sektoriai pasižymi didesniu nesavanoriško pasitraukimo iš darbo rodikliu bei žemesniu mobilumu tiek tarp organizacijų sektoriaus viduje, tiek pačių organizacijų viduje. Kai kurios išimtys pasitaiko tik tam tikrose pramonės šakose ar profesinėse grupėse, kaip antai tarp darbuotojų, dirbančių aukštųjų technologijų sektoriuje (Clarke 2009).

Pareigūnų ir karių reintegracijos kontekste analizuojant kintančios karjeros koncepcija ir modelius, pažymėtinas ne tik individo, bet ir organizacijos vaidmuo. Ankstesnėse studijose ((Baruch 2006) taip pat siūloma nenuvertinti organizacijos vaidmens ir laikytis daugiau subalansuoto požiūrio, derinant tiek individualios, tiek organizacinės karjeros aspektus. Organizacijos vaidmuo yra labai svarbus karjeros transformavimo klausimais.

Individo karjeros kaitos teorinis kontekstas

Nepaisant to, kad šiuolaikiniai apibrėžimai karjerą apibūdina, kaip patirčių seką per visą individo gyvenimą, nepastovios/kintančios ir beribės karjeros modeliai sutelkia dėmesį į fizinio ir psichologinio mobilumo aspektus, kurie sudaro prielaidas sėkmingai karjerai realizuoti. Tuo tarpu minėti modeliai nesiekia paaiškinti, kokie veiksniai lemia sėkmingą karjeros kaitą ir individo prisitaikymą prie pokyčių.

Kintančios aplinkos kontekste individai ne tik keičia darbo vietas vienoje organizacijoje, juda iš vienos organizacijos į kitas organizacijas, bet ir visiškai pakeičia savo karjerą (Fouad, Bynner 2008). Mokslinėje literatūroje aptinkama tvirtinimų, kad karjeros keitimas prasideda tuomet, kai užimama nauja darbo vieta, kuriai reikia visiškai kitokio pobūdžio gebėjimų, kai kasdieninė rutina ir darbo aplinka iš esmės yra kitokia nei ankstesniosios darbo vietos (Barclay et al. 2011). Tuo tarpu kitų mokslininkų nuomone, karjeros kaita yra perėjimas į naują darbo vietą, kuri nėra tipinės karjeros progreso dalis (Rhodes, Doering 1983). Tokiu būdu individo darbo patirčių sekoje galima identifikuoti karjeros kaitą, kuri gali būti tiek objektyvi, tiek subjektyvi (Latack, Dozier 1986). Kita vertus, karjeros kaita gali būti tiek savanoriška, tiek nesavanoriška. Mokslinėje literatūroje aptinkami įvairūs terminai – karjeros keitimas ar karjeros kaita (angl. *transition*). Tačiau iš esmės siekiama ryškinti tiek pačios karjeros keitimą kaip reiškinį, tiek laikotarpį, per kurį karjera keičiama (Louis 1980). Šio laikotarpio trukmė priklauso nuo to, kokio masto pokyčius patiria individas ne tik keisdamas vienus vaidmenis naujais, bet ir keisdamas orientaciją į jau pasirinktus vaidmenis. Todėl toliau bus

analizuojama, kaip karjeros kaitą aiškina vaidmenų teorija ir aptariama, kaip remiantis įvairiais modeliais aiškinama individo karjeros kaita.

Vaidmenų teorija

Karjeros kaita ar net visiškas karjeros pakeitimas nėra visiškai naujas praktikoje ir yra analizuojamas mokslinėje literatūroje (Wise, Millward 2005). Antai Louis (1980), analizuodamas karjeros kaitą, išskyrė du kaitos tipus: kaitą tarp vaidmenų ir kaitą vaidmens viduje. Kaita tarp vaidmenų pasireiškia tuomet, kai 1) ateinama arba iš naujo ateinama į darbo rinką, 2) imamasi naujų vaidmenų toje pačioje organizacijoje, 3) pereinama iš vienos organizacijos į kitą, 4) keičiamos profesijos arba 5) pasitraukiama iš darbo rinkos.

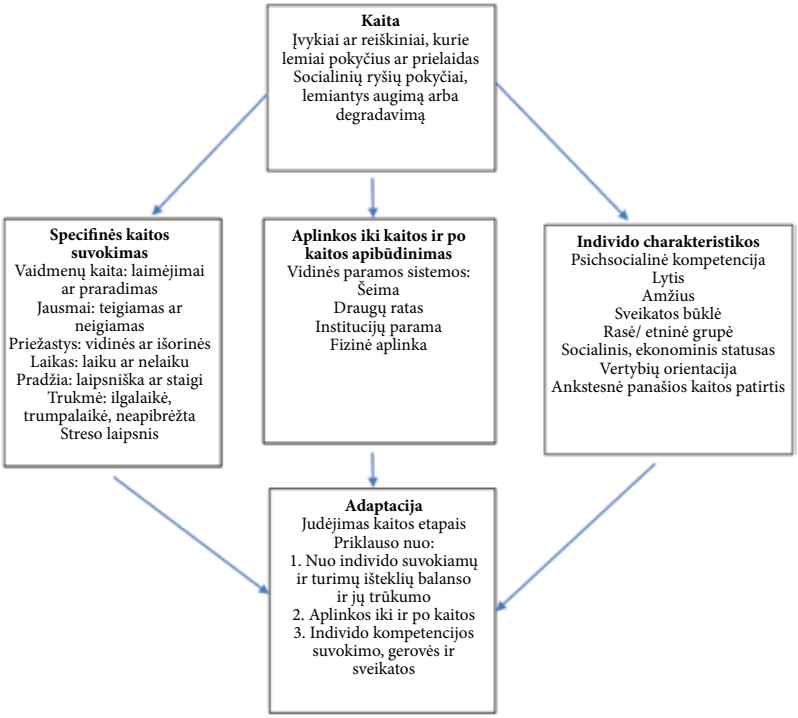
Pirmuoju atveju apibūdinama tokia vaidmenų kaita, kai keičiasi individo situacijos (pavyzdžiui, iš mokyklos ateinama į darbo rinką). Antruoju atveju apibūdinama tokia vaidmenų kaita, kai individas perkeliamas iš vieno skyriaus į kitą toje pačioje organizacijoje, keičiasi darbo aplinka ir bendradarbiai. Tuo tarpu, jei individas patiria panašaus tipo pokyčius, bet pereina iš vienos organizacijos į kitą – tai vadinama tarporganizacinė kaita. Tarpprofesinė kaita vyksta tuomet, kai keičiamos profesijos (pavyzdžiui, odontologas tampa mokytoju). Galiausiai paskutiniam kaitos tarp vaidmenų tipui priskiriamas individo pasitraukimas iš darbo rinkos. Pastaruoju metu mokslinėje literatūroje išreiškiama nuomonė, kad vis sunkiau apibrėžti išėjimą į pensiją, kadangi vis daugiau individų iš darbo rinkos pasitraukia tik iš dalies, t. y. pasilieka dirbti ne visą darbo dieną, priima sprendimą pakeisti karjerą ar dirbti savarankiškai (Mutchler et al. 1999).

Kaita vaidmens viduje pasireiškia tuomet, kai individas pasirenka naują orientaciją į esamą vaidmenį. Louis (1980) išskiria tokius kaitos vaidmens viduje tipus: 1) prisitaikymą vaidmens viduje, 2) prisitaikymą prie papildomo vaidmens, 3) vaidmens ir karjeros etapo kaitą, 4) gyvenimo etapo kaitą. Pirmuoju atveju apibūdinami pokyčiai, kurių individas imasi dėl savo vaidmens tam tikrą laiką. Antruoju atveju apibūdinami pokyčiai, kurių individas imasi viename vaidmenyje pasikeitus ar atsiradus kitam vaidmeniui. Pavyzdžiui, priimamas sprendimas dirbti trumpiau po vedybų, kai pasikeičia tam tikros vertybės. Vaidmens – karjeros etapo kaitą individas patiria per visą karjeros gyvavimo ciklą. Galiausiai, kai pereinama iš paauglystės į suaugusiųjų gyvenimą, išgyvenama gyvenimo etapo kaita.

Mokslininkai sutaria, kad nepriklausomai nuo karjeros kaitos pobūdžio, kaitos proceso metu individai turi perorientuoti tikslus, požiūrį, identitetą, profesinį kelią bei įgyvendinti kitus didesnius ar mažesnius pasikeitimus (Fernandez et al. 2008). Pagrįstai kyla klausimas, kokie išoriniai ir vidiniai veiksniai yra siejami su karjeros kaita ir kas lemia sklandžią karjeros kaitą? Aktualiu tampa kontekstas plačiąja prasme, darantis poveikį karjeros keitimui.

Eklektinis Schlossber modelis

Iš psichologijos mokslų perspektyvos Schlossberg (1981) pasiūlė eklektinį modelį, kurį pavadino individo adaptacijos kaitos metu analizės modeliu (2.7 pav.). Autorė iš esmės sutinka su kitais mokslininkais, pasirinkusiais gyvenimo krypties požiūrį, bei savo tyrimu siekė atsakyti į tokius klausimus: 1) kas lemia, kad vieni individai dėl išgyvenamos kaitos auga psichologiškai, o kiti degraduoja ir 2) kodėl vieni individai gali lengvai išgyventi pokyčius, o kiti – ne. Iš esmės modelis integruoja tiek sociologų, tiek psichologų požiūrį į individo adaptaciją ir yra laikytinas universaliu. Tai reiškia, kad jį galima taikyti įvairiems individo gyvenimo pokyčiams, taip pat ir subtiliems pokyčiams: praradus karjeros siekius ar neįvykus laukiamiems reiškiniams (Schlossberg et al. 1995). Remiantis šiuo modeliu, galima analizuoti įvairaus pobūdžio kaitą – pozityvią ar negatyvią, dramatišką ar įprastą. Autorės nuomone, kaita vyksta dėl kokio nors įvykio arba reiškinio, kuris keičia individo prielaidas apie save ir pasaulį ir atitinkamai lemia jo elgsenos ir santykių pokyčius.



Šaltinis: Schlossberg, 1981.

2.6 pav. Individo adaptacijos kaitos metu analizės modelis

Prisitaikymą prie kaitos Schlossberg (1981) vadina procesu, kurio metu individas pereina įvairius kaitos etapus ir galiausiai integruoja kaitą į savo gyvenimą. Šis prisitaikymas iš esmės priklauso nuo turimų ir trūkstamų išteklių balanso, aplinkos iki kaitos ir po kaitos, kompetencijos suvokimo, gerovės bei sveikatos. Autorė iš esmės atsako į vieną iš savo tyrimo klausimų tvirtindama, kad jei turimi ištekliai nusveria trūkstamus išteklius, tuomet adaptacija bus lengva. Tuo tarpu, jei trūkstami ištekliai nusveria turimus išteklius – adaptacija bus sunki. Be to pažymima, kad kuo didesni bus aplinkos iki kaitos ir po kaitos skirtumai, tuo adaptuotis bus sunkiau. Tačiau šio skirtumo laipsnis yra reikšmingas tik tada, jeigu lemia individo prielaidas apie save ir aplinką bei jo santykius su šeima, darbu ir bendruomene.

Schlossberg (1981) pasiūlytame modelyje yra išskirtos tokios veiksnių grupės, padedančios individui adaptuotis prie kaitos: 1) specifinės kaitos savybės, 2) aplinkos iki kaitos ir po kaitos savybės ir 3) individo, patiriančio kaitą, savybės. Visos trys veiksnių grupės veikia tarpusavyje ir lemia sėkmingą individo adaptaciją arba nesėkmę.

Pirmiausia, anot Schlossberg (1981), kaitą galime apibūdinti tokiais veiksniais, kaip vaidmenų kaita, jausmais, priežastimi, laiku, pradžia, trukme ir streso laipsniu. Tiek vaidmenų kaita, tiek teigiami ar neigiami jausmai yra lydimi streso, tačiau jo laipsnis atitinkamai yra skirtingas. Kai kurie pokyčiai yra susiję su paties individo sprendimu. Tuo tarpu kitus lemia kiti individai arba aplinkybės. Todėl keliama prielaida, kad adaptuotis prie kaitos bus lengviau, jei priežastys yra vidinės. Darbuotojai, kurie išeina į pensiją dėl sveikatos problemų arba amžiaus, tikėtina, prisitaikys prie pasikeitimų sunkiau, nei išėję savo noru. Be to, lengviau adaptuotis prie pokyčių, kai jie yra suplanuoti ir vyksta laiku, t. y. atitinka visuomenėje priimtiną požiūrį į individo amžių ir kaitą, pavyzdžiui, išėjimas į pensiją dėl senyvo amžiaus ir pan. Taip pat lengviau prisitaikyti ir pasiruošti pokyčiams, kurie vyksta laipsniškai, o ne staiga, kaip pavyzdžiui, netikėtas darbuotojo atleidimas iš darbo ir pan. Tvirtinama, kad sunkiausia prisitaikyti prie neapibrėžtų pokyčių, o lengviausia prie trumpalaikių pokyčių.

Prisitaikymui prie kaitos didelę įtaką turi aplinka plačiąja prasme, kuri, anot Schlossberg (1981), išskiriama į: 1) tarpasmenines paramos sistemas, 2) institucijų paramą ir 3) fizinę būklę. Įvairūs moksliniai tyrimai patvirtina, kad sėkmingai adaptacijai itin svarbios arba netgi svarbiausios yra tarpasmeninės paramos sistemos. Autorė, remdamasi kitų mokslininkų tyrimais, tvirtina, kad tarpasmeninės paramos sistemos, t. y. artimi santykiai, šeima ir draugų ratas yra patys svarbiausi adaptacijos metu. Kita vertus, reikšminga ir institucijų parama, kuriai priskiriamos organizacija, kurioje dirba individas, religinės institucijos, politinės ir visuomenės paramos grupės. Be to, autorė išryškina ir fizinės aplinkos, būtent komforto, privatumo ir estetikos svarbą.

Trečiasis adaptaciją prie pasikeitimų lemiantis veiksnys yra pats individas, kurį apibūdina psichosocialinė kompetencija, lytis, amžius, sveikatos būklė, priklausomybė etninei grupei, socialinis ekonominis statusas, vertybių orientacija ir ankstesnė panašios kaitos patirtis. Remdamasi kitais moksliniais tyrimais Schlossber (1981) išskiria psichosocialinę kompetenciją, kurią apibrėžia požiūris į save, požiūris į aplinką ir elgseną. Reikšmingomis laikomos tokios individo savybės: teigiamas savęs vertinimas, vidinė kontrolė, atsakomybės jausmas, optimizmas, pasitikėjimas, aktyvumas, realių tikslų formulavimas, planavimas, pastangos siekiant tikslų ir pan. Kita vertus, autorė priduria, kad adaptacija prie pokyčiu priklauso ir nuo individo gyvenimo etapo, kuriame įvyksta viena ar kita situacija. Prisitaikymą prie pokyčių lemia ir lytis, todėl tvirtinama, kad vyrai, priversti išeiti iš darbo, patirs didesnę neigiamą poveikį nei moterys. Atsižvelgiant į amžiaus įtaką, autorė pabrėžia, kad jo reikšmė bei adaptacijos prie pokyčių efektyvumas priklausys nuo gyvenimo etapo. Be to, atitinkamai nuo amžiaus priklausys sveikatos būklė, veikianti prisitaikymus prie vienokio ar kitokio pobūdžio kaitos. Priklausomybės tam tikrai etninei grupei įtaką adaptacijai autorė susieja su tokias veiksniais: vertybių orientacija ir kultūrinės normos. Socialinis ekonominis individo statusas taip pat vertinamas nevienareikšmiškai. Tvirtinama, kad socialiniai ekonominiai individų skirtumai nevienodai veikia streso lygį pokyčių metu. Analizuodama vertybių orientaciją, autorė išskiria, kad skirtingu gyvenimo etapu individai yra linkę akcentuoti skirtingas vertybes. Galiausiai, pripažįstama, kad individai, turėję sėkmingą pokyčių patirtį praeityje, tikėtina geriau adaptuosis prie kitų pokyčių.

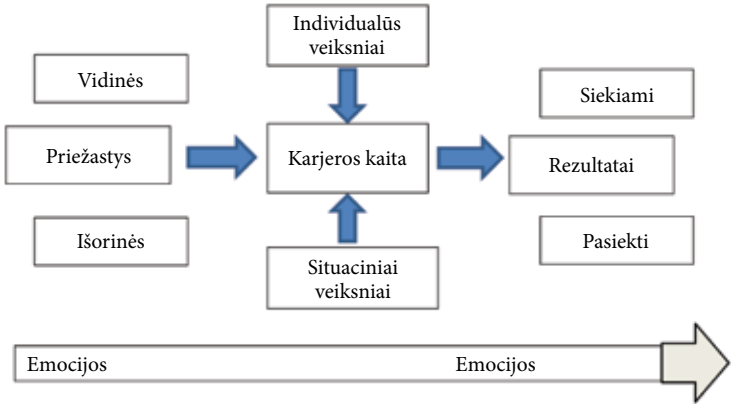
Siekdama patikrinti savo modelį, autorė atliko NASA darbuotojų, atleistų, mažinant darbuotojų skaičių, tyrimą. Remiantis šio tyrimo rezultatais, buvo patvirtinta prielaida, kad vienas iš efektyvesnių veiksnių, įgalinančių sumažinti neigiamą pokyčių poveikį, yra institucinė parama (Schlossberg, Leibowitz 1980). Baruch ir Quick (2007), tyrę JAV karinio jūrų laivyno admirolų karjeros kaitą iš tradicinės, hierarchinės į dinamišką verslo aplinką, identifikavo, kad yra svarbios tiek individo asmeninės savybės, tiek institucijų parama.

Karjeros kaitos modeliai

Moksliniai tyrimai, orientuoti į karjeros keitimą ar kaitą rodo, kad egzistuoja vidinės ir išorinės priežastys, lemiančios laukiamus rezultatus. Savo ruožtu, karjeros kaitos priežastis sudaro individualūs veiksniai, glaudžiai susiję su išoriniais situaciniais veiksniais. Išoriniams veiksniams paprastai priskiriamos organizacijos charakteristikos, kaitos tipas, kontekstas ir laikas (Sargent 2003). Tuo tarpu vidiniams veiksniams priskiriami sociodemografiniai veiksniai (pavyzdžiui, lytis, amžius, socialinis ekonominis statusas,

etninė grupė) ir psichologiniai ištekliai (Fernandez et al. 2008).

Grupė mokslininkų, analizavusių karjeros kaitą ir jos priežastis trijose Europos šalyse, JAV ir Kinijoje, rėmėsi karjeros kaitos modeliu (2.8 pav.) bei tvirtino, kad priklausomai nuo to, kaip individai identifikuos karjeros kaitos priežastis, tai vėliau jiems padės panašiose situacijose ateityje bei sukurs priežastines savybes, formuojančias kognityvinį modelį (Chudzikowski et al. 2009). Tokios savybės karjeros kaitos metu nulemia tai, kaip kaita yra interpretuojama. Mokslinėje literatūroje tvirtinama, kad tai yra ne kas kita, o siekis kontroliuoti, t. y. vidinės priežastys, lemiančios karjeros kaitą, padeda prognozuoti inovatyvius individų vaidmenis (Chudzikowski et al. 2009).



Šaltinis: Chudzikowski ir kt. 2009.

2.7 pav. Karjeros keitimo modelis

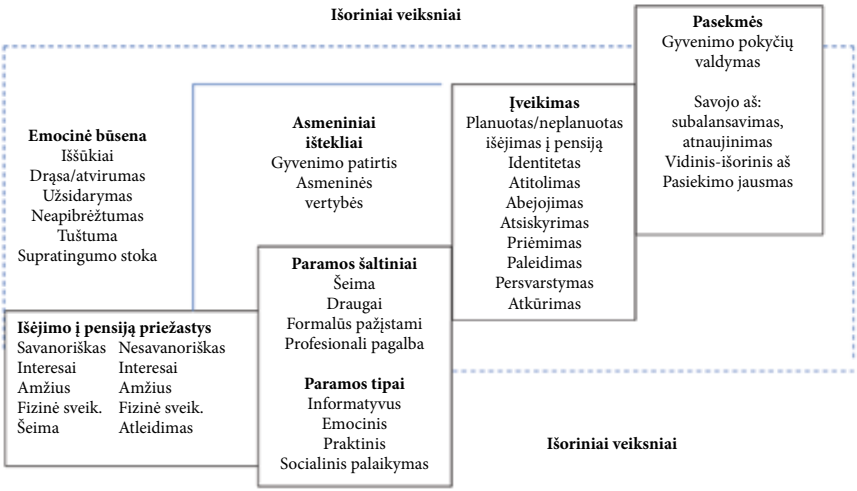
Pažymėtina, kad karjeros kaitos procesas yra vertinamas kaip prisitaikymo būdas, keičiantis individų kaitos valdymą. Louis (1980) teigimu, prisitaikymo procesą apibūdina trys konstruktai – pokytis, kontrastas ir nuostaba. Mokslinėje literatūroje tvirtinama, kad jei pokyčiai yra dideli ir nepažįstami, tai prie jų prisitaikyti bus sunkiau. Šio tipo pokyčius išreiškia hierarchiniai, funkciniai arba statuso pasikeitimo skirtumai (Black et al. 1991). Kita vertus, jei pokytis yra siejamas su išorine perspektyva, tai kontrastas – su vidine perspektyva. Trečiasis konstruktas – nuostaba – reiškia individo lūkesčių, kurie pasireiškia ir gali būti sąmoningi ar nesąmoningi, skirtumus.

Mokslininkų nuomone, karjeros kaitos rezultatai išskiriami į siekiamus ir pasiektus rezultatus (Chudzikowski et al. 2009). Siekiami rezultatai siejami su individo siekiais ir troškimais, o pasiekti rezultatai yra demonstruojami kaitos proceso metu. Laikomasi požiūrio, kad siekiami ir pasiekti rezultatai nors ir gali, bet ne visada yra tarpusavyje susiję.

Tam tikrų profesijų darbuotojai tokie kaip, baleto šokėjai, gaisrininkai, sportininkai bei kariškiai į pensiją išeina santykinai anksti, o tai sudaro prielaidas siekti antrosios karjeros, todėl karjeros keitimas taip pat tampa itin aktualiu. Mokslinėje literatūroje aptinkama, kad individai, siekiantys antrosios karjeros turi galimybių tapti verslininkais, dirbti savanorišką darbą arba likti pažįstamoje hierarchinėje sistemoje, pavyzdžiui, pereiti dirbti į kitas panašaus pobūdžio organizacijas (Baruch, Quick 2007).

Moksliniai tyrimai sutelkę dėmesį į antrą karjerą išsiskiria keliomis kryptimis. Viena mokslinių tyrimų grupė siekė paaiškinti vadovų kaitos priežastis. Lorsch (1995) teigė, kad išėję į pensiją vykdantieji direktoriai gali tapti kitų kompanijų tarybų nariais. Tvirtinama, kad išėję į pensiją vykdantieji direktoriai yra efektyvesni, nes turi panašios patirties, laiko ir yra lankstesni. Levinson (1988) teigimu, konkurencija šiuolaikinėse organizacijose skatina vadovus mąstyti apie antrą karjerą. Tokiu būdu dėmesys sutelkiamas į pagrindinius karjeros kaitos motyvus ir priežastis. Vis dėlto reikia pritarti kitų mokslininkų nuomonei, kad nors karjeros pokyčiai yra analizuoti, bet tam tikri karjeros kaitos aspektai yra atskleisti nepakankamai. Antai, tvirtinama, kad mažai tyrimų yra atlikta siekiant išsiaiškinti, kaip vadovai ir profesionalai iš esmės pakeičia karjeros kryptį (Ibarra 2002). Kita mokslinių tyrimo kryptis yra orientuota į vykdančiųjų vadovų pareigų perėmimą. Mokslininkai siekia paaiškinti kandidato ir neapibrėžtumų, su kuriais susiduria įmonė, atitikimą (Charan 2005). Tuo tarpu trečioji tyrimų grupė savo dėmesį sutelkia į individų, siekiančių antrosios karjeros, savybes. Antai tvirtinama, kad išėję į atsargą kariškiai gali tapti gerais mokytojais, nes turi gebėjimų ir pasitiki savimi (Chambers 2002). Tokiais tyrimais siekiama paaiškinti, kokios kompetencijos gali būti perkeltos į naujas organizacijas bei kokia reikalinga naujų organizacijų parama.

Roncaglia (2006), analizavusi ankstyvą baleto artistų išėjimą į pensiją, pasiūlė karjeros kaitos modelį, kuris išskiria tokius svarbiausius etapus: išėjimo į pensiją priežastis, paramos šaltinius ir tipus, kaitos įveikimą ir pasekmes (2.9 pav.). Be to, svarbų vaidmenį vaidina išoriniai veiksniai, darantys įtaką karjeros kaitos procesui nuo pradžių iki pabaigos, kadangi lemia individo pokyčių patirtis, o taip pat turimi asmeniniai ištekliai, tokie kaip vertybės, įsitikinimai ir jau įgytos patirtys.



2.8 pav. Karjeros kaita *(Adaptuota pagal: Roncaglia, 2006)*

Mokslininkų nuomone, karjeros kaitos procesą neabejotinai lydi įvairios emocijos nuo skatinančių (turimų gebėjimų patikrinimas, naujų darbo vietų atradimas ir pan.) iki negatyvių (streso, pasitikėjimo savimi praradimo ir pan.), todėl kaitos sėkmė didele dalimi priklauso ir nuo turimų psichologinių išteklių (Fernandez et al. 2008).

Kaip jau buvo minėta anksčiau, karjeros kaitą lemia savanoriškas arba nesavanoriškas individo sprendimas. Tokius sprendimus, savo ruožtu, veikia individo interesų pasikeitimas, amžius, fizinė sveikata, šeimos prioritetai bei atleidimas iš darbo organizacijos sprendimu (pvz., etatų mažinimas). Šiuos veiksnius analizavo įvairūs mokslininkai. Tuo tarpu tyrimų, susijusių su ankstyvu išleidimu į pensiją, nėra daug. Paminėtini tyrimai, dėmesį sutelkę į ankstyvą sportininkų (Lavallee 2005) bei karių (Baruch, Quick 2007, Clemens, Milsom 2008) išėjimą į pensiją. Šiuo atveju, Roncaglia (2006) nuomone, chronologinis amžius iš esmės leidžia pačiam individui kontroliuoti situaciją ir priimti sprendimus, kada ir kaip išeiti į ankstyvą pensiją. Todėl tikėtina kur kas sklandžiau bus pasiektas paskutinis etapas, t. y. individo transformacija bei orientacija į naujus vaidmenis.

Mokslinėje literatūroje karjeros koncepcija yra analizuojama gana plačiai, tačiau vis dar suprantama skirtingai, todėl analizuojant pareigūnų ir karių antrosios karjeros galimybes, į jas reiktų žvelgti kompleksiškai per psichologijos, socialinės psichologijos, sociologijos, antropologijos, ekonomikos, politikos mokslų, istorijos ir net geografijos mokslų perspektyvas. Apibendrinant įvai-

rias nuostatas karjeros atžvilgiu galima teigti, kad karjera yra logiška darbo patirčių seka, susijusi su tuo, kaip sėkmingai individas vertina save pageidaujamoje darbo vietoje. Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją atveju, reikšminga yra tai, kad karjera nėra apribota tik mokamu darbu, bet apima nuolatinio mokymosi ir paaukštinimo pozicijas įvairiose organizacijose.

Pirmoji pareigūnų ir karių karjera laikytina tradicine, kai laikomasi nuostatos, jog karjera gali būti plėtojama tik vienoje organizacijoje, kurios nariai tokią karjerą supranta kaip linijinį progresą iš apačios į viršų, kada pereinami visi galimi karjeros etapai, o karjeros sėkmės rodiklius – paaukštinimas ir didėjantis atlygis – apibrėžia pati organizacija. Praėjusio šimtmečio pabaigoje aplinkos veiksniai – auganti globali konkurencija, technologijų kaita ir recesija – lėmė tai, kad dauguma organizacijų, siekdamos prisitaikyti prie naujų sąlygų, buvo priverstos įgyvendinti restruktūrizaciją, mažinti darbuotojų skaičių bei kurti naujo tipo organizacijas. Ėmė vyrauti požiūris, jog karjeros tikslus bei atsakomybę už savo karjerą prisiima pats individas. Būtent šis aspektas yra svariausiais formuojant antrosios karjeros perspektyvas. Neatsitiktinai mokslinius tyrimus karjeros klausimais imta plėtoti šiomis kryptimis: 1) tyrinėjami nepastovios/kintančios karjeros modeliai ir 2) tyrinėjami beribės karjeros modeliai. Nepastovios/kintančios karjeros modeliai, kurie yra taikytini formuojat antrąją karjerą, išskiria aukštą individo mobilumą, psichologinę sėkmę bei lojalumą profesijai. Tuo tarpu beribės karjeros modeliai iš esmės išryškina, kad sėkmingais laikomi tie individai, kurie ne lieka paklausūs esamoje darbo vietoje, bet ir yra paklausūs kitiems darbdaviams, t. y. turi reikiamų karjeros kompetencijų.

Mokslinėje literatūroje plėtojama diskusija dėl nepastovios/kintančios ir beribės karjeros sąsajų, sudariusi prielaidas išskirti įvairius karjeros profilius, atsižvelgiant į individo vertybes, nukreipiančią elgseną, fizinį ir psichologinį mobilumą. Kita vertus, nepakanka empirinių tyrimų, įrodančių, šiuolaikinės karjeros raišką skirtingose veiklos srityse ar profesinėse grupėse. Todėl šiuolaikiniai karjeros modeliai kritikuojami kaip pernelyg sureikšminantys individo vaidmenį ar dėl sunkiau išmatuojamo psichologinio mobilumo. Organizacinės ribos išliko ir yra svarbios individo karjeros plėtojimo požiūriu. Toliau analizuojant pareigūnų ir karių antrosios karjeros galimybes tikslinga laikytis daugiau subalansuoto požiūrio, t. y. derinti tiek tradicinės karjeros, tiek šiuolaikinės karjeros aspektus. Kita vertus, minėti modeliai nesiekia paaiškinti, kokie veiksniai, išskyrus karjeros kompetencijas, lemia sėkmingą karjeros kaitą ir individo prisitaikymą prie pokyčių. Mokslininkai sutaria, kad nepriklausomai nuo karjeros kaitos pobūdžio, kaitos proceso metu individai turi perorientuoti tikslus, požiūrį, identitetą, profesinį kelią bei įgyvendinti kitus didesnius ar mažesnius pasikeitimus. Tokiu būdu aktualiu tampa kontekstas plačiąja prasme, darantis poveikį karjeros keitimui. Įvairūs moksliniai tyrimai tvirtina, kad sėkmingai adaptacijai prie kaitos itin svarbios arba netgi svarbiausios yra tarpasmeninės paramos sistemos bei institucijų parama.

PAREIGŪNŲ IR KARIŲ ANTROSIOS KARJEROS TYRIMAI

3.1. Empirinio tyrimo metodologija

Empirinių tyrimų metodologiniai principai

Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, situacija nuolat kinta ir yra veikiama kontekstinių veiksnių – ekonomikos svyravimų ar teisinės sistemos, reglamentuojančios šių profesinių grupių pasitraukimą iš statutinių organizacijų ir jų profesinio užimtumo galimybes – kaitos. Todėl tiriant karių ir kitų pareigūnų integraciją į darbo rinką po išėjimo į pensiją pirmiausia siekėme atsižvelgti į laiko dėmenį bei gauti *retrospektyviai* palyginamą informaciją, o taip pat suformuluoti metodologinius pagrindus *perspektyviniams* šios problematikos tyrimams.

Retrospektyvinis tyrimų metodologijos principas diktavo rinktis tokius tyrimų metodus ir instrumentus, kurių dėka gauti duomenys leistų fiksuoti tiriamojo objekto ir problematikos kaitą. Taigi, nors kiekvienam šio darbo tyrimui buvo kurti originalūs instrumentai, juose, kiek tai buvo metodologiškai korektiška, integruoti ankstesnių instrumentų elementai.

Perspektyviniai tyrimų metodologijos principai reiškia, jog visi tyrimai buvo paremti metodologiniais sprendimais, kurie suteikia galimybes pakartoti tyrimus praėjus tam tikram kalendoriniam periodui. Šis metodologinis principas sukuria prielaidas ateityje atlikti vadinamus įvertinamuosius tyrimus, leidžiančius nustatyti tam tikrų politikos priemonių veiksmingumą bei efektyvumą.

Empirinio tyrimo metodologinis dizainas

Atsižvelgiant į nagrinėjamo tyrimo objekto kompleksiškumą ir tyrimo tikslus empirinio tyrimo rodmuo integravo keturis individualius tyrimus, kitaip tariant, sudarė atskirus tyrimų segmentus. Vienas iš šių tematinių segmentų jungė du tyrimus, paremtus skirtinga empirinių tyrimų metodologija.

Pirmasis tyrimo segmentas buvo skirtas konteksto analizei, siekta įvertinti Lietuvos darbo rinkos kitimo specifiką kitų šalių kontekste ir šios specifikos galimą poveikį integruojant į darbo rinką pareigūnus ir karius, išleistus į ankstyvąją pensiją. Lietuvos darbo rinkos analizė atskleidžia darbo vietų kaitos tendencijas bei parodo struktūrines galimybes ir barjerus pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją integracijai į darbo rinką. *Antrasis* segmentas skirtas pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, teisinio reglamentavimo analizei. *Trečiais* segmentas nukreiptas į pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, padėties darbo rinkoje analizei. Čia pagrindinis dėmesys skiriamas subjektyviam motyvacijos, individualių išteklių ir

galimybių aktyviai dalyvauti darbo rinkoje, asmeninės gerovės vertinimui bei jį sąlygojančiais veiksniams. *Ketvirtasis* segmentas skirtas užsienio šalių praktikos analizei į darbo rinką integruojant tarnautojus ir karius, išleistus į ankstyvąją pensiją.

Šiame poskyryje toliau išsamiai aptarsime kiekvieną tyrimo segmentą, pristatysime jo tikslus, metodologiją bei tyrimų techninius sprendimus.

1. Pirmąjį tyrimo segmentą sudaro ES darbo rinkos kaitos lyginamoji analizė ir darbo vietų bei aktyvios darbo rinkos politikos priemonių kaitos tendencijų analizė Lietuvoje. Šiuo tyrimu siekiama įvertinti dinamiškos darbo rinkos kaip kontekstinio veiksnio, sąlygojančio pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, integracijos į darbo rinką struktūrinius barjerus ir galimybes. Darbo vietų kaitos tendencijų įvardinimui atlikta Lietuvos darbo rinkos apžvalga. Išnagrinėtos ir identifikuotos pagrindinės darbo jėgos pasiūlą sąlygojančios veiksnių grupės: demografiniai veiksniai; darbo užmokesčio lygis; socialinės išmokos; išsilavinimas ir kvalifikacija; darbo sąlygos (darbo vietų patrauklumas), darbo motyvacija (darbuotojų lūkesčiai), mobilumas. Tyrimas remiasi antrinių duomenų analize. Antrinių duomenų analizei buvo pasitelkta Eurostat'o duomenų bazė, Lietuvos statistikos departamento, Lietuvos darbo biržos duomenys, kurių dėka tirti du pagrindiniai aspektai, susiję su pareigūnų ir karių reintegracija į darbo rinką: (1) 40–64 m. amžiaus vyrų padėtis Lietuvos darbo rinkoje ir kaita lyginamajame ES kontekste ir (2) šios darbo rinkos dalyvių grupės įsidarbinimo galimybės. Analizuojamas laikotarpis – 2005–2013 m., stebėjimo pradžios metai pasirinkti 2005 m., nes tuomet įsigaliojo dokumentas, kurio pagrindu buvo sukurta šiandienė Lietuvos pareigūnų ir karių, išleistų į pensiją, reintegracijos sistema. Pagrindinis dėmesys sutelktas į 40–64 m. amžiaus vyrų padėtį, kadangi ši grupė yra tipinė.

2. Antrąjį tyrimo segmentą sudaro pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, teisinio reguliavimo Lietuvoje analizė. Šio tyrimo tikslas – identifikuoti teisinius instrumentus ir jų suponuotus barjerus bei galimybes pareigūnams ir kariams, išleistiems į ankstyvąją pensiją, integruotis į darbo rinką.

Teisinio reguliavimo vertinimas remiasi dviem išlygomis. Visų pirma, pareigūnų ir karių valstybinių pensijų valdymas yra procesas, vyksmas, kuriam judėjimo impulsą, be kitų veiksnių, suteikia ir teisinio reguliavimo mechanizmas. Todėl teisinis reguliavimas suvokiamas kaip šio mechanizmo dinaminė išraiška. Antra vertus, į valstybinių pensijų valdymo teisinį reguliavimą žiūrima, kaip į iš dalies statišką reiškinį, egzistuojantį tam tikru metu. Toks požiūris leidžia konstatuoti formalią teisinio reguliavimo būklę, išreikštą konkrečia teisės normų sistema.

Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų *valdymas yra procesas, kurį užti-*

krina iš dalies statinė teisės normų ir atitinkamų teisinių priemonių sistema. Todėl vertinant teisinį reguliavimą analizuojama loginė teisinio reguliavimo mechanizmo elementų sistema turint aiškius vertinimo matus ir prisilaikant tam tikros vertinimo objektų sekos.

Atliekant vertimą prisilaikoma tokios sekos:

1) konstatuojama statinė (formali) teisės aktų sistemos būklė..

2) analizuojama ir įvertinama teisės aktų realizavimą garantuojanti teisinių, o reikalui esant – ir neteisinių priemonių, sistemą.

3) ištiriami ir įvertinami santykių, susidariusių įgyvendinant teisės normas, būklė.

Vertinimo matu laikytina pilna teisinių santykių sudėtis, susidedanti iš: subjektų, objekto ir atitinkamos teisių bei pareigų vienovės. Be to, remiamasi prezumpcija, kad vien tik teisinių santykių, kurių sukūrimui buvo nukreiptos teisės normos grindžiamos teisinės priemonės, egzistavimas dar neparodo, kad teisinis reguliavimas efektyvus. Todėl reikia ištirti, ar teisiniai santykiai atitinka teisės aktų tikslą. Čia taip pat nustatomas teisinių santykių, kurie turėjo būti sukurti siekiant realizuoti teisės normas, nebuvimas.

3. Trečiąjį tyrimo segmentą sudaro karių ir pareigūnų, išleistų į ankstyvąją pensiją, integracijos į darbo rinką motyvacijos ir padėties tyrimas. Šio tyrimo metodologija – apklausa. Tyrimo populiacija – visi kariai ir policijos pareigūnai, išleisti į ankstyvąją pensiją 2010-2012 m. Apibrėžiant apklausos populiaciją sąmoningai apsiribota tik kariais ir policininkais, o kiti į ankstyvą pensiją išleidžiami pareigūnai neįtraukti siekiant kontroliuoti nagrinėjamų problemų heterogeniškumą.

Tyrimo atrankai formuoti kreiptasi į LR krašto apsaugos ir LR vidaus reikalų misterijas su prašymu gauti 2010–2012 m. į ankstyvąją pensiją išleistų karių ir policijos pareigūnų asmeninius kontaktus. Remiantis LR asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu, šie duomenys buvo pripažinti kaip naudotini mokslinio tyrimo tikslais ir jiems gauti buvo reikalingas Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos leidimas. Toks leidimas buvo gautas 2013 m. balandžio 2 d. (Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos sprendimas Nr. 2R-1115 (2.6-1).

Gauti asmeniniai 651 karių ir 2837 LR vidaus reikalų sistemoje dirbusių pareigūnų kontaktai. LR vidaus reikalų sistemoje dirbusių pareigūnų imtyje išskirta didžiausia homogeniška grupė – policininkai, kitų grupių (priešgaisrinės ir pasienio apsaugos pareigūnai) buvo išbraukti iš tyrimo imties. Iš visų tarnautojų policininkai pasirinkti remiantis nuostata, kad policijoje yra maždaug vienoda žemesniosios ir viduriniosios grandies pareigūnų (kariuomenėje atitinkančių eilinių/seržantų ir jaunesniųjų karininkų kategorijas) proporcija. Tokiu būdu lengviau nustatyti vidutinius visos tiriamosios populiacijos rodiklius, kurie paprastai būna reikšmingai skirtingi dviejose

darbuotojų kategorijose, turinčiose skirtingus individualius požymius (skirtingą pensijos dydį, tarnybos trukmę, išsilavinimą ir kompetenciją).

Tyrimui pasirinktas telefoninės apklausos metodas. Buvo siekta atlikti ištisinę karių ir policininkų populiacijos apklausą, papildomos atrankos procedūros šiose grupėse nebuvo vykdomos. Vykdant apklausą buvo bandoma susisiekti su kiekvienu atitinkamuose sąrašuose įrašytu asmeniu. Tačiau dalis gautų telefoninių kontaktų apklausos momentu buvo neaktyvuoti, dalis – nurodytu kontaktu nepasiekiami, dalis dalyvauti tyrime atsisakė. Informacija gauta iš 89 karių ir 117 policininkų. Karių apklausa vykdyta 2013 m. birželio – rugpjūčio, o policininkų - rugpjūčio – spalio mėnesiais.

Tyrimo instrumentas – klausimynas (1 priedas), sudarytas iš 38 klausimų, iš kurių 6 – klausimų dalys, jungiančios nuo penkių iki aštuonių klausimų. Dalis teminių dalių ir klausimų į klausimyną įtraukti iš tyrimo „Karių reintegracijos į civilinį gyvenimą problemos". Minėtas tyrimas atliktas LKA Strateginių tyrimų centre 2006 m., tyrimo vadovė dr. Jūratė Novagrockienė. Šis metodologinis sprendimas sukuria prielaidas fiksuoti karių, išėjusių į ankstyvąją pensiją, padėties ir problemų dinamiką.

Tyrimo klausimyną sudarė klausimai apie karių tarnybos biografiją, motyvaciją dirbti ir lūkesčius profesinei veiklai išėjus į pensiją, asmeninės ir šeimos gerovės vertinimus, institucijų paramos gavimą, žinomumą ir vertinimus, sociodemografinės informacijos dalis.

Tyrimo duomenys nagrinėti SPSS statistine analize.

Pagrindiniu apklausos ribotumu galima įvardinti mažos apimties duomenų masyvą, šį ribotumą sąlygojo siauros galimybės užmegzti kontaktą su populiacijos individais ir biurokratiniai barjerai gaunant informaciją apie tyrimo populiaciją, sąlygoję vėlyvą apklausos darbų pradžią.

4. Ketvirtąjį tyrimo segmentą sudarė *ekspertų apklausa*, kurios metu apklausti ES valstybių vidaus reikalų ir krašto apsaugos ministerijų atstovai. Šis tyrimų segmente nukreiptas į tarptautinį lyginamąjį dėmenį, juo siekta atskleisti ES šalyse vykdomas politikos priemones ir praktiką integruojant analizuojamą grupę į darbo rinką. *Ekspertų apklausa* siekta nustatyti keturis pagrindinius dalykus: 1) ES šalių bendrą situaciją tiriamojo objekto požiūriu (ją identifikuojančiais požymiais pasirinkti indikatoriai: vidutinis tarnautojų ir karių, išeinančių į atsargą amžius, pensijos ir anksčiau gauto atlyginimo santykis, institucijų tinklas, atsakingos už tarnautojų ir karių reintegraciją į darbo rinką, institucijų bendradarbiavimo kontekstas); 2) aktyvias darbo rinkos priemones, taikomos pareigūnams ir kariams, išeinantiems į aktyviąją pensiją; 3) reintegracijos programų efektyvumas; 4) tolesnis reintegracijos programų ir veiklų plėtojimas. Visi šie tematiniai vienetai buvo įtraukti į ekspertų apklausos klausimyną (žr. 2 priedą).

Ekspertų apklausos teorinė atranka formuota įtraukiant visų ES šalių

narių (išskyrus Lietuvos) vidaus reikalų institucijų ar krašto apsaugos ministerijų atstovus. Teorinės atrankos dydis – 54 ekspertai (po 2 ekspertus kiekvienai šaliai, atstovaujančius atitinkamas ministerijas) Apklausa organizuota pasitelkiant ES agentūros CEPOL (Europos policijos bendradarbiavimas mokantis) tinklą ir LR Krašto apsaugos ministerijos karinių atašė tinką. Tyrimas vykdytas 2013 m. sausio– balandžio mėnesiais, vykdyta elektroninė ekspertų apklausa, išsiunčiant ekspertams klausimynus elektroniniu paštu. Gauta informacija iš 9 šalių ekspertų apie policijos pareigūnus ir 15 šalių ekspertų apie karius, išleidžiamus į pensiją bei reintegracijos į darbo rinką politiką ir praktiką. Tiksli informacija apie ekspertų pasiskirstymą pagal šalis pateikta priede (žr. 3 priedą).

Kadangi tik dalis klausimynų buvo užpildyti atsakant į visus pateiktus klausimus, kai kuriais atvejais tyrėjai klausimynus papildė statistine ar kita reikšminga bei atvirai prieinama informacija. Airijos, Austrijos, Bulgarijos, Vokietijos ir JK atvejais duomenys iš institucijų nebuvo gauti, tačiau jie buvo viešai pasiekiami, todėl tyrėjai pasinaudojo antriniais duomenų šaltiniais analizuodami šių valstybių praktiką, susijusią su tyrimo klausimais.

3.2. Reintegracijos į darbo rinką kontekstas: Lietuvos darbo rinkos kitimo specifika ir taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės

3.2.1. Lietuvos darbo rinkos kaita palyginamajame Europos Sąjungos kontekste

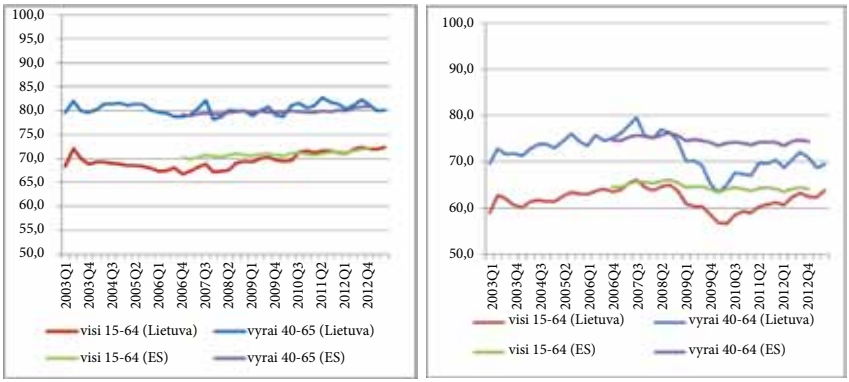
Darbo rinka dažniausiai yra analizuojama apibendrintame kontekste arba išskiriant labiausiai pažeidžiamas darbo rinkos dalyvių grupes. Vidutinio amžiaus vyrai pagal nutylėjimą yra vertinami darbo rinkoje, kaip mažai pažeidžiami, ekonomiškai ir socialiai stiprūs, socialinės paramos nereikalaujantys darbo rinkos dalyviai. Atitinkamai darbo rinkų analizėse šios darbo rinkos dalyvių grupė nėra išskiriama. Detaliau analizuoti šią darbo rinkos dalyvių grupę reikalauja mūsų suformuluota problematika: dalis šiai grupei priklausančių darbo rinkos dalyvių naujai patenka į darbo rinką, iš kurios buvo pasišalinę kelerius metus ar net dešimtmečius.

Europos Sąjungos palyginamajame kontekste nagrinėsime Lietuvos darbo rinkos kaitą ir šios kaitos poveikį integruojant į darbo pareigūnus ir karius, išleistus į ankstyvąją pensiją. Pagrindinis dėmesys bus telkiamas į 40–64 m. amžiaus vyrų padėtį darbo rinkoje, kadangi ši grupė yra tipinė, išleidžiama į ankstyvąją pensiją. Padėtį Lietuvos darbo rinkoje lyginsime apibendrintai su Europos Sąjungos ir detaliai su Rytų ir Šiaurės Europos valstybėmis. Atsižvelgiant į tai, kad tyrimas apribotas geografine ES teritorija, tyrimo duomenų šaltiniu pasirinkta Eurostat duomenų bazė, kuri geriausiai atspindinti ES darbo rinkos kontekstą ir dinamiką. Remiantis Eurostat pateikiamais duomenimis, buvo analizuojami du pagrindiniai aspektai, susiję su pareigūnų ir karių reintegracija į darbo rinką: (1) 40–64 m. amžiaus vyrų padėtis Lietuvos darbo rinkoje, jo kitimo specifika palyginamajame ES kontekste ir (2) šios darbo rinkos dalyvių grupės įsidarbinimo galimybės taikant aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

40–64 m. amžiaus vyrų ekonominis aktyvumas ir užimtumas darbo rinkoje. Vidutinio ir vyresnio amžiaus vyrų, kaip ir kitų rinkos dalyvių, užimtumui didelės įtakos turėjo ekonominio nuosmukio laikotarpis. Reikia pastebėtii, kad šią grupę ekonominiai ir socialiniai pokyčiai veikia mažiau, nei dažnai literatūroje analizuojamą jaunimo grupę (Martinkus ir kt., 2009). Analizuojant skaičiuojama, kad ES darbo rinka nuo 2008 iki 2013 m. sumažėjo 5,9 mln. darbo vietų (ILO, 2013) ir palietė visas socialines darbo rinkos dalyvių grupes. Įvairiose darbo rinkos analizių ataskaitose pažymima, kad ekonominis nuosmukis turėjo labai skirtingą poveikį tarp ES valstybių. Baltijos valstybėse, taip pat ir Lietuvoje, ekonominis nuosmukis turėjo neigiamos įtakos darbo rinkai, 2012 m. darbo rinkos šiose valstybėse po truputį

ėmė atsigauti, tačiau 2013 m. I ketvirtis vėl rodo neigiamą poslinkį. Mikalauskienė ir kt. (2013), analizavusi darbo rinkos ir ekonominių ciklų priklausomybę, nustatė, kad Lietuvos darbo rinkos svyravimai yra veikiami iš dalies silpnos ekonomikos ir nenuoseklios darbo rinkos politikos. Remiantis Usoniu (2012), ne mažiau aktualus yra darbo santykių teisinis reguliavimas, kuris stabdo darbuotojų iniciatyvą ir neleidžia plėsti darbdavių ir darbuotojų dialogo. Šie veiksniai veikia visas darbuotojų grupes, taip pat ir mūsų analizuojamą – vidutinio amžiaus vyrų padėtį darbo rinkoje.

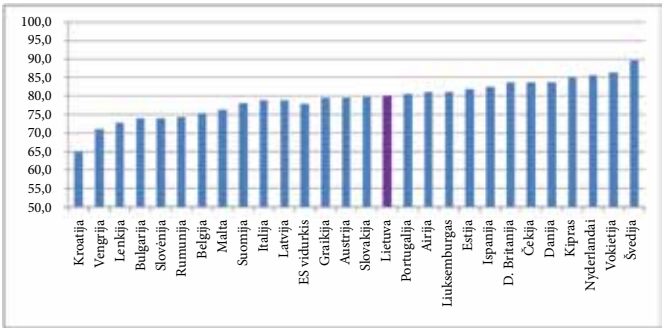
Nepaisant atskirų veiklos sričių feminizacijos, 40–64 m. vyrai lieka pagrindine ekonomikos varomąja jėga, nes jų ekonominis aktyvumas ir užimtumas yra didesnis nei vidutinis darbo rinkoje (3.1 pav.). Vyrai taip pat sudaro pagrindinę darbo jėgą didelę pridėtinę vertę kuriančiose veiklos sektoriuose, todėl jų generuojamos pajamos atitinkamai yra didesnės (Grybaitė, 2011). Reikia pastebėti, kad Lietuvoje ekonominio augimo laikotarpiu vyravęs šio amžiaus vyrų ekonominio aktyvumo ir užimtumo atotrūkis nuo vidurkio šalyje sumažėjo, t. y. šią darbo rinkos dalyvių grupę ekonominis nuosmukis palietė labiau nei kitas.



Šaltinis: sudaryta Eurostat duomenimis

3.1 pav. Ekonominio aktyvumo ir užimtumo dinamika, %

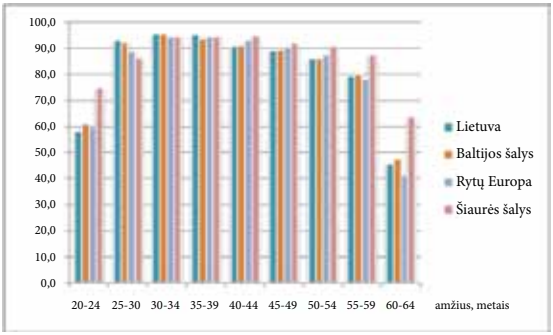
ES lyginamajame kontekste Lietuvos 40–64 m. vyrų aktyvumas darbo rinkoje yra vidutinis ir sudaro 79,9 %, kai ES vidurkis yra 77,8 (3.2 pav.). Situacija Lietuvoje yra panaši į Portugalijos ir Slovakijos.



Šaltinis: sudaryta Eurostat duomenimis

3.2 pav. 40–46 m. vyrų ekonominis aktyvumas ES valstybėse, % (2013 m. 1 k.)

Didžiausias aktyvumas Lietuvos darbo rinkoje yra 30–39 m. amžiaus vyrų, nuo 40 m. amžiaus ekonominis aktyvumas ima mažėti ir šio mažėjimo tendencija Lietuvoje yra panaši, kaip ir kitose Baltijos ir Rytų Europos valstybėse. Šiaurės šalyse ekonominis vyrų aktyvumas dėl amžiaus kinta nuosaikiau ir tai rodo stabilesnę vidutinio ir vyresnio amžiaus vyrų padėtį darbo rinkoje (3.3 pav.).



Šaltinis: sudaryta Eurostat duomenimis

3.3 pav. Vyrų ekonominis aktyvumas pagal amžiaus grupes, % (2013 m. 2 k.)

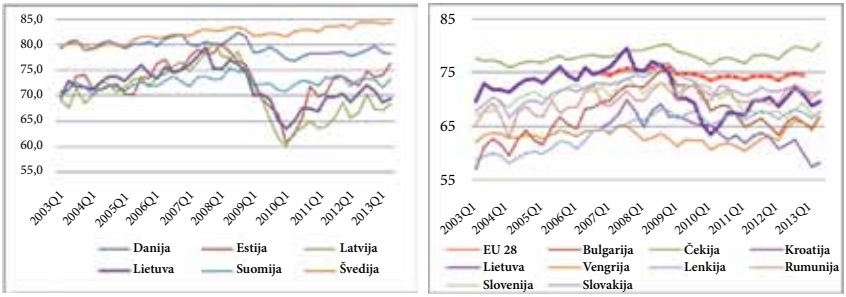
Kaip jau minėta, darbo rinkos kaitos analizė Lietuvoje neatsiejama nuo ekonominio nuosmukio laikotarpio, prasidėjusio 2007 m. Analizuojant darbo rinkos kitimo specifiką Lietuvoje tarp 40–64 m. amžiaus vyrų, stebimas šios asmenų grupės *užimtumo* augimas iki 2007 m., kai užimtumas siekė 79,5%; vėliau užimtumas mažėja kiekvienais metais ir 2010 m. I ketvirtį dėl ekonominio nuosmukio šalyje siekė tik 63,4 % (3.4 pav.). Kaip rodo toliau

pateikiami apklausų duomenys, į ankstyvąją pensiją 2010 m. išėję pareigūnai ir kariai susidūrė su didžiausiais sunkumais įsidarbinant iš naujo. Remiantis Eurostat duomenimis, nuo 2010 m. šios grupės užimtumas palaipsniui auga, atskirais ketvirčiais sumažėdamas dėl ekonominių svyravimų šalyje.

Vertinant nagrinėjamos grupės situaciją lyginamajame kontekste su kitomis Baltijos ir Šiaurės Europos valstybėmis, pastebėtina panaši šios grupės užimtumo dinamika kaip Estijoje ir Latvijoje. Šiaurės Europos valstybėse šios amžiaus grupės užimtumas per laiką kinta mažai ir yra skirtingas – Švedijoje ir Danijoje užimtumas yra didelis (apie 80 %) ir panašus į situaciją, kuri 2007 m. buvo Lietuvoje, Suomijoje jis yra mažesnis (apie 70 %) ir panašus į 2013 m. situaciją Lietuvoje (68,8 %) (3.4 pav. a).

Lyginant Lietuvos ir Rytų Europos darbo rinkos kitimą, situaciją galima vertinti kaip vidutinę. Rytų Europos valstybėse užimtumas svyruoja nuo 57,4 % (Kroatijoje) iki 79,1 % (Čekijoje) (3.4 pav. b) ir rodo skirtingą nagrinėjamos grupės situaciją darbo rinkoje. Detaliau gilinantis į užimtumo dinamiką 2003–2013 m., pastebėtina, kad Lietuvoje dinamika yra didesnė nei Rytų Europos valstybių, išskyrus Bulgarijos; mažiausia kitimo amplitudė stebima Čekijoje (4,3) ir Slovėnijoje (7,5), didžiausia – Kroatijoje (12, 5), Lietuvoje (16,1) ir Bulgarijoje (18,5). Nagrinėjant dviejų pastarųjų metų laikotarpį, užimtumo situacija ES šalyse išlieka skirtinga. Baltijos šalyse, taip pat ir Lietuvoje, lėtai, bet gerėja ekonominiai rodikliai ir atsigaunama po ekonominė recesijos, tačiau bendras užimtumas išlieka mažas, palyginti su priešrecesiniu laikotarpiui. Kaip pažymima ERM ataskaitoje (ERM, 2012), tai būdinga daugumai ES periferinių valstybių ir galima daryti įžvalgą, kad užimtumą lemia ne tik verslo aktyvumo rodikliai, bet ir valstybės ekonominė geografija.

Vienas svarbiausių užimtumą lemiančių veiksnių yra *darbo jėgos kaštai*. Remiantis makroekonomikos teorija, darbo rinkos lankstumą rodo priklausomybė tarp darbo jėgos paklausos ir darbo jėgos kaštų, t .y. mažėjant darbo jėgos paklausai (tai vyko ekonominio nuosmukio laikotarpiu), mažėja darbo jėgos kaštai. Analizuojamos grupės užimtumo kitimas Lietuvoje tiesiogiai siejamas su darbo jėgos kaštais (r=0,88), valstybėse, kuriose užimtumo rodiklio kitimas per laiką nėra didelis, ši priklausomybė yra maža (r=[-0,22:0,22]) (remiantis Eurostat duomenimis). Verslo plėtros požiūriu tai yra teigiamas rinkos dinamikos rezultatas, kai mažėjant darbo paklausai mažėja jos kaštai. Vertinant situaciją mūsų nagrinėjamos grupės požiūriu, turime pastebėti ir kitą tendenciją: kintant užimtumui Lietuvoje kinta ir darbo jėgos kaštai – atlyginimai ir su juo susiję mokesčiai, todėl mažėjant analizuojamos grupės užimtumui mažėja ir jų gaunamas atlyginimas bei atvirkščiai. Viena vertus, tai rodo didelį darbo rinkos lankstumą, kuris reikalingas ekonominiam augimui, kita vertus, yra nepalanki tiems pareigūnams ir kariams, kurie į pensiją išeina ekonominio nuosmukio laikotarpiu.

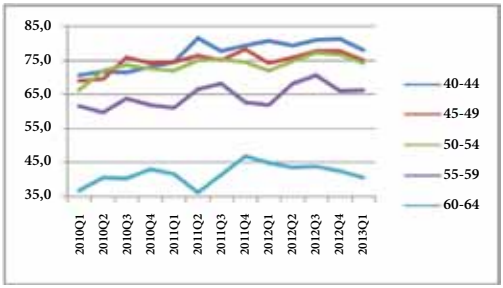


Šaltinis: sudaryta Eurostat duomenimis

3.4 pav. 40-64 m. amžiaus vyrų užimtumas (a) Baltijos ir Šiaurės Europos valstybėse, (b) Rytų Europos valstybėse (%)

Išskaidžius analizuojamą grupę į smulkesnius pogrupius pagal amžių matyti, kad mažiausias užimtumas yra 60–64 m. amžiaus grupėje. Šią grupę nagrinėti yra sudėtinga, nes dalis šiai grupei priklausančių asmenų pradeda gauti senatvinę pensiją ir pasitraukia iš darbo rinkos (2013 m. senatvinė vyrų pensija Lietuvoje yra 62 m. ir 10 mėn. (Sodra, 2013), panaši kaip ir kitose Baltijos ir Rytų Europos valstybėse). 55–59 m. amžiaus grupė yra mažiau veikiama ilgalaikių ekonominių ciklų, tačiau daugiau priklausoma nuo sezoninių svyravimų, kai per vasarą užimtumas išauga. Sezoniniai svyravimai yra būdingi Lietuvos darbo rinkai, nes jaučiama priklausomybė nuo žemės ūkio, ypač – nuo metų derlingumo (Lietuvos ekonomikos apžvalga, 2013).

Trys likusios grupės, kurias sudaro 40–54 m. vyrai, buvo paveiktos ekonominio nuosmukio 2010 m., tačiau toliau jų užimtumo rodikliai stabilizuojasi ties 75 % riba (3.5 pav.). Siekti didesnio užimtumo rodiklio trukdo bendrosios makroekonominės priežastys – nebaigti spręsti finansų sektoriaus klausimai, auganti valstybės skola, sumažėjusios privačios investicijos ir neįvykdyta valstybės investicijų programa bei lėtai augantis vartojimas (ILO, 2013; Lietuvos makroekonomikos apžvalga, 2013).

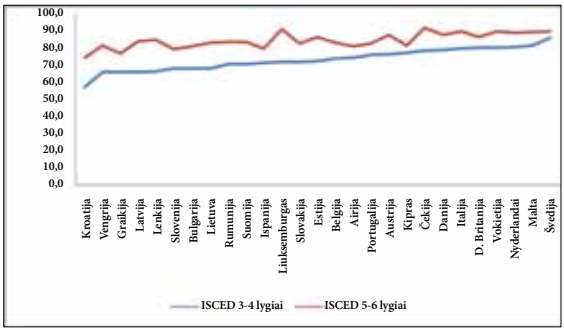


Šaltinis: sudaryta Eurostat duomenimis

3.5 pav. 40-64 m. amžiaus vyrų užimtumas Lietuvoje (%)

Visi į ankstyvąją pensiją išeinantys pareigūnai ir kariai turi aukštesnį nei 2 ISCED lygmens išsilavinimą, todėl analizėje apsiribosime 3–4 ir 5–6 išsilavinimo lygmenimis[6]. Lietuvoje, kaip ir kitose Baltijos ir Rytų Europos valstybėse, užimtumas priklauso nuo išsilavinimo: 5–6 lygmenį turinčių asmenų užimtumas yra vidutiniškai 14,6 % didesnis, nei turinčių 3–4 lygmenį. Rytų Europoje ši priklausomybė yra didžiausia Lenkijoje (18,4 %) ir mažiausia Slovakijoje (10,6 %). Šiaurės šalys pasiskirsto skirtingai pagal išsilavinimo poveikį užimtumui (3.6 pav.). Būtina sudaryti palankias sąlygas įgyti aukštesnįjį ar aukštąjį išsilavinimą asmeniui tarnaujant, kad baigęs tarnybą jis turėtų daugiau galimybių įsidarbinti iš naujo.

(Atliekant šią analizę ir vertinant išsilavinimo įtaką užimtumui, pastebėta, kad pradinį ir pagrindinį išsilavinimą turinčių nagrinėjamos grupės atstovų užimtumas Lietuvoje yra mažiausias visoje ES. Nors pastebėjimas yra įdomus, tačiau tolesnė analizė nėra aktuali nagrinėjamai tematikai.)

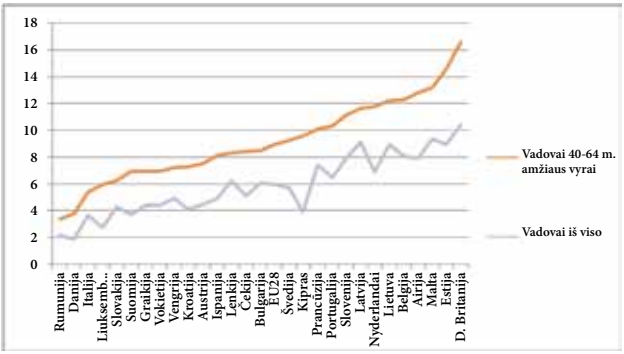


Šaltinis: sudaryta Eurostat duomenimis

3.6 pav. 40-64 m. amžiaus vyrų užimtumas priklausomai nuo išsilavinimo (%)

[6] 2 lygmuo (ISCED 2): pagrindinis ugdymas (privalomas); 3 lygmuo (ISCED 3): vidurinis ugdymas; 4 lygmuo (ISCED 4): povidurinis mokymas profesinėse mokyklose; 5 lygmuo (ISCED 5): povidurinės studijos aukštesniosiose mokyklose; 6 lygmuo (ISCED 5): aukštojo mokslo studijos kolegijose ir universitetuose

Dalis pareigūnų ir karių, baigusių tarnybą, turi vadovavimo patirties, todėl į savo analizę įtraukėme analizę pagal *profesijų grupes.* Palyginti didelė dalis (12,2 %) 40–64 m. amžiaus vyrų Lietuvoje užima vadovų pareigas. Šio amžiaus vadovų Lietuvoje yra daugiau nei Rytų ir Šiaurės Europos valstybėse bei Latvijoje, tačiau mažiau nei Estijoje (3.7 pav.). Šis rodiklis rodo, kad nagrinėjamos amžiaus grupės atstovai yra linkę prisiimti vadovavimo riziką, geba jungti žmones bendrai veiklai, kiti tyrimai patvirtina, kad visuomenėje yra suformuota nuomonė apie šio amžiaus vyrų tinkamumą vadovo pareigoms (Mažeikienė ir Dorelaitienė, 2012). Tai ypač svarbu į darbo rinką integruojant buvusius karius, kadangi viena iš svarbiausių jų, kaip karių rengimo kompetencijų, yra lyderystė. Karinės lyderystės gebėjimų perkėlimas formuojant vadovo kompetencijas galėtų būti vienas iš prioritetų vadovavimo patirtį turinčių karių darbo rinkos profesinėje orientacijoje ir mokymuose, skirtuose integruotis į darbo rinką.



Šaltinis: sudaryta Eurostat duomenimis

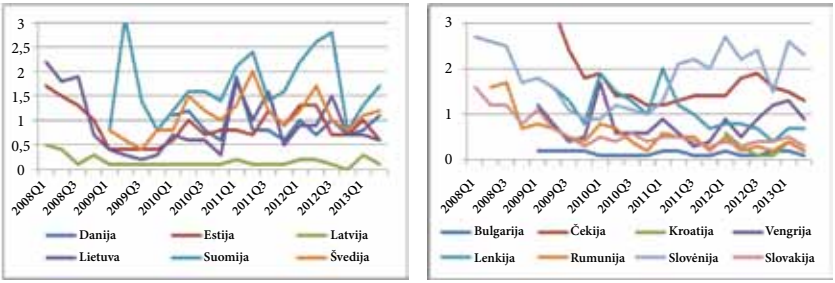
3.7 pav. Užimtumas pagal profesijų grupę – vadovai, 2012 m. (%)

Toliau atliekant analizę pagal *profesijų grupes*, matyti, kad didžiausia dalis nagrinėjamos grupės atstovų dirba įrenginių ir mašinų operatoriais ir surinkėjais – 23,5 %. Šiai profesijų grupei priskiriami logistikos ir statybos bei kitų įmonių vairuotojai. Situacija panaši į kitas Baltijos šalis (Latvijoje – 20,6 %, Estijoje – 25,6 %) ir situaciją Rytų Europoje, išskyrus Kroatijoje, kur vyrauja technikai ir jaunieji specialistai. Panaši nagrinėjamos grupės dalis Lietuvoje dirba kvalifikuotais darbininkais ir amatininkais – 21,7 %. Šiai profesijų grupei priskiriami statybininkai ir kiti statybos sektoriuje dirbantys darbininkai.

Pagal ekonominės veiklos rūšis didžiausias nagrinėjamos grupės užimtumas Lietuvoje yra gamyboje (17,8 %), žemės ir miškų ūkyje (13,1 %), statybų sektoriuje (12,7 %), transporto ir sandėliavimo (12,5 %), didmeninėje ir mažmeninėje prekyboje, transporto priemonių remonto sektoriuje (12,4 %).

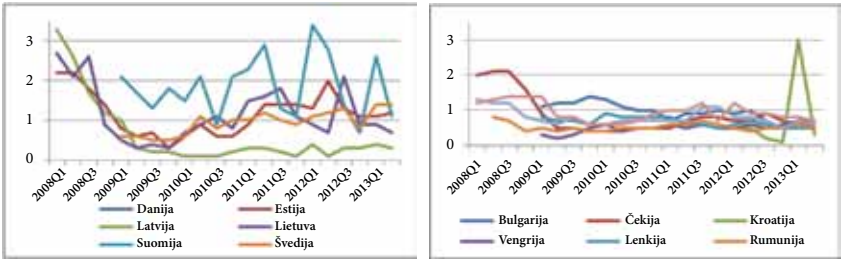
Panaši situacija yra ir kitose ES valstybėse. Gamyba yra išskirtis sektorius, kuriame dirba didžiausia dalis 40–64 m. amžiaus vyrų, Slovėnijoje ir Čekijoje ši grupė sudaro iki 30 %visų darbuotojų.

Vertinant darbo vietų statybos sektoriuose perspektyvumą tiek Lietuvoje, tiek ir ES, esminių pokyčių nėra numatoma: silpna gyvenamųjų ir negyvenamųjų patalpų paklausa lemia mažai kintančius statybų sektoriaus rezultatus (FMI's, 2013), be to statybų sektorius yra veikiamas sezoniškumo, todėl jame asmenys įdarbinami trumpalaikiam darbui. Statybų sektoriaus siūlomų laisvų darbo vietų dinamika patvirtina šio sektorius sezoniškumą, ypač didelis jis yra Suomijoje, kur sezono metu siūlomų darbo vietų pasiūla sudaro daugiau iki 3 % visų siūlomų darbo vietų. Lietuvoje laisvų darbo vietų sezoniškumas šiame sektoriuje taip pat yra didelis, kaip ir Švedijoje ar Estijoje. Nagrinėjant situaciją Rytų Europos valstybėse, pastebėtina dinamikos skirtingumas: Slovėnijoje ir Čekijoje atsigaunat statybų rinkai darbo vietų pasiūla statybose išaugo, siūlomos darbo vietos sudaro apie 2 % visų šalyje siūlomų darbo vietų. Lenkijoje, Kroatijoje, Rumunijoje ir Slovakijoje darbo vietų pasiūla statybų sektoriuje nėra didelė ir neturi tendencijos augti (3.8 pav.).



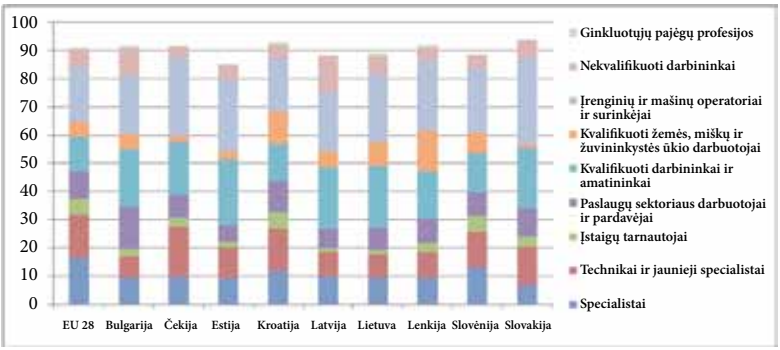
3.8 pav. Laisvų darbo vietų dinamika statybų sektoriuje (a) Baltijos ir Šiaurės Europos valstybėse, (b) Rytų Europos valstybėse (%)

Logistikos sektoriuje laisvų darbo vietų pasiūla yra mažiau išsklaidyta tarp valstybių, ypač nagrinėjant situaciją Rytų Europoje. Čia logistika nėra besiplečianti veiklos sritis, kuriai reikalingi nauji darbuotojai, stebima atvirkštinė tendencija – darbo pasiūla šiame sektoriuje mažėja. Suomijoje, kur darbo vietų pasiūla logistikos ir sandėliavimo sektoriuje yra sezoninė taip pat stebimas darbo vietų pasiūlos mažėjimas. Lietuvoje, kaip ir Švedijoje ar Estijoje, logistikoje laisvos darbo vietos sudaro iki 2 % visų šalyje siūlomų darbo vietų, čia stebimi nuosaikesni svyravimai (3.9 pav.). Nagrinėjant plačiau, logistikos sektoriuje proveržio artimiausiu metu nėra numatoma, vėliau jis galimas tik tuo atveju, jei Europos logistikos įmonės sugebės integruotis į naujai besiformuojančius Azijos prekybos kelius (Transportation & Logistics).



3.9 pav. Laisvų darbo vietų dinamika transporto ir sandėliavimo sektoriuje (a) Baltijos ir Šiaurės Europos valstybėse, (b) Rytų Europos valstybėse (%)

Įstaigų tarnautojai ir paslaugų sektoriaus darbuotojai ir pardavėjai sudaro tik nedidę grupę, atitinkamai 1,5 % ir 7,9 %. Reikia pastebėti, kad šios amžiaus grupės specialistai, technikai ir jaunieji specialistai Lietuvoje, kaip ir Latvijoje, sudaro palyginti nedidelę dalį, atitinkamai 9,8 % ir 8,1 %. Ši dalis yra nežymiai mažesnė nei Estijoje ir Rytų Europos valstybėse (išskyrus Bulgarijoje), tačiau žymiai mažesnė nei ES vidurkis (3.10 pav.). Nagrinėjant situaciją Lietuvoje Šiaurės Europos šalių kontekste, stebimas dar didesnis atotrūkis: Suomijoje specialistai sudaro 22,3 %, o Švedijoje 20,7 %. Šios amžiaus grupės dirbančiųjų technikai ir jaunesnieji specialistai atitinkamai sudaro 15,5 % ir 18,9 %.



Šaltinis: sudaryta Eurostat duomenimis

3.10 pav. 40–64 m. amžiau vyrų užimtumas pagal profesijų grupes, 2012 m. (%)

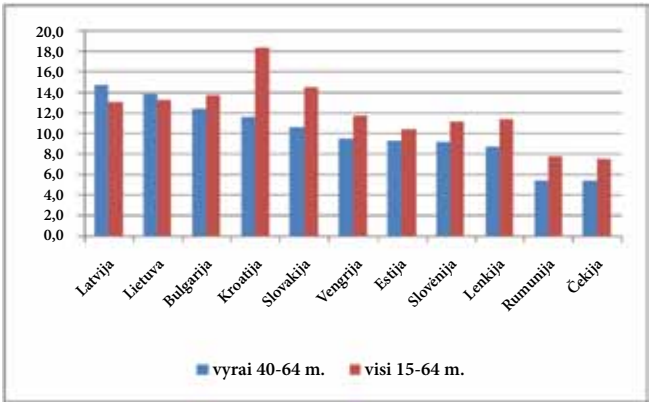
Specialistų poreikis Lietuvoje yra didžiausias: 2012 m. daugiausia laisvų darbo vietų buvo specialistams – 2,5 tūkst. (24,2 % visų laisvų darbo vietų), kvalifikuotiems darbininkams ir amatininkams – 1,9 tūkst. (17,7 %), įrenginių ir mašinų operatoriams ir surinkėjams – 1,7 tūkst. (16,2 %) (**Laisvos darbo vietos (2013).** Ši situacija perša mintį, kad nagrinėjamoje grupėje *trūksta*

aukštos kvalifikacijos specialistų. Remiantis OECD analizėmis ir prognoze, auga žinioms imlių darbo vietų pasiūla. Numatoma, kad iki 2020 m. OECD priklausančiose valstybėse bus sukurta papildomai naujų darbo vietų, kurios padidins darbo pasiūlą apie 10 % (Field ir kt. 2012; Fazekas ir Field 2013). Didžioji naujai sukurtų darbo vietų dalis bus skirta vadovams, specialistams ir technikams. Daugumai darbo vietų ateityje reikės aukštos kvalifikacijos darbuotojų ir tai susiję su numatomu darbo produktyvumo augimu ir modernių technologijų diegimu. Tokių vietų darbo rinkoje išaugs iki trečdalio. Kitą dalį sudarys darbo vietos paslaugų sektoriuje, kuriose asmenys teiks mažai kvalifikuotas pardavimų, apsaugos, valymo ir rūpybos paslaugas. Numatoma didelė žinių poreikio poliarizacija: viena dalis darbo vietų bus imlios žinioms, tuo tarpu kita dalis liks žemo žinių imlumo. Tokia poliarizacija didins socialinę atskirtį, perėjimas iš vienos profesijų grupės į kitą taps sudėtingesnis. Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją atveju, svarbu ne tik užtikrinti integraciją į darbo rinką, bet ir atsižvelgti į šios integracijos ilgalaikį efektyvumą, išlaikyti panašų asmenų, išėjusių į ankstyvąją pensiją, socialinį ir ekonominį statusą. Čia svarbus tarnybos metu įgytų gebėjimų perkeliamumas, kai baigusiems tarnybą pareigūnams ir kariams yra teikiamos konsultacijos, mokymai ir kita pagalba, leidžiantys įsivertinti turimas žinias ir gebėjimus, juos pritaikyti naujoje darbo vietoje. Žinių ir gebėjimų sąvoka nėra vienareikšmė. Vis daugiau yra rašoma apie darbo vietai reikalingas žinias ir gebėjimus, kurie skiriasi nuo formaliu būdu įgyto išsilavinimo ar kvalifikacijos kėlimo metu įgytų žinių (Rüdiger, 2008; Allix, 2010). Pasirengimas darbui ir greitas mokymasis darbo vietoje yra vieni svarbiausių veiksnių įsidarbinant aukštos kvalifikacijos darbuotojui.

40–64 m. amžiaus vyrų nedarbas ir ADRPP. Nagrinėjama darbo rinkos dalyvių grupė yra labiau jautri ekonominiams svyravimams lyginant su šalies vidurkiu: jos nedarbo lygis labiau svyruoja nei šalies vidurkis, net įvertinus jaunimo nedarbo problematiką (3.11 ir 3.12 pav.). Tai rodo šios grupės pažeidžiamumą darbo rinkoje. Tai susiję su tradicinėmis šios grupės užimtumo ekonominėmis veiklos rūšimis – gamyba, statyba ir logistika. Pastarosios veiklos priklauso nuo vietinio vartojimo ir eksporto, ir, skirtingai nei veiklos, finansuojamos iš valstybės biudžeto, yra tiesiogiai veikiamos nacionalinės ir tarptautinės ekonomikos (Ayres ir Warr, 2010; Eaton ir kt. 2012).

Šaltinis: sudaryta Eurostat duomenimis

3.11 pav. Nedarbo dinamika Lietuvoje



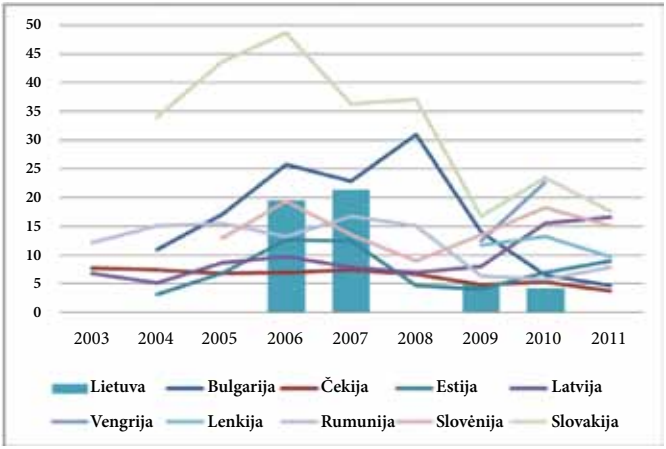
3.12 pav. Nedarbas Baltijos ir Rytų Europos valstybėse, 2013 m. I k. (%)

Lyginant su kitomis Baltijos ir Rytų Europos valstybėmis, 40–46 m. vyrų nedarbas Lietuvoje išlieka aukštas: 2013 m. I k. duomenimis, jis buvo 14 %. Tik Lietuvoje ir Latvijoje šios grupės nedarbas yra didesnis nei šalies vidurkis. Kitose valstybėse problematiška jaunimo ir moterų padėtis darbo rinkoje lemia aukštesnį bendrą nedarbo lygį, lyginat su analizuojama grupe. *Galima daryti prielaidą, kad Lietuvos ekonomikos augimas pagal ūkio sandarą nėra palankus 40–46 m. vyrams*, o papildomos ADRPP šiai grupei nėra numatytos. Reikia pastebėti, kad ilgalaikis šios grupės nedarbas sudaro 52,1 % ir yra vidutinis, jei palygintume su Baltijos ir Rytų Europos valstybėmis , kur

ilgalaikis nedarbas svyruoja nuo 43,9 % (Rumunijoje) iki 77 % (Slovakijoje). Lyginant su Šiaurės šalimis, atotrūkis sudaro apie 20 %, t. y. ilgalaikis nedarbas šioje grupėje yra iš principo didesnis nei Šiaurės šalyse.

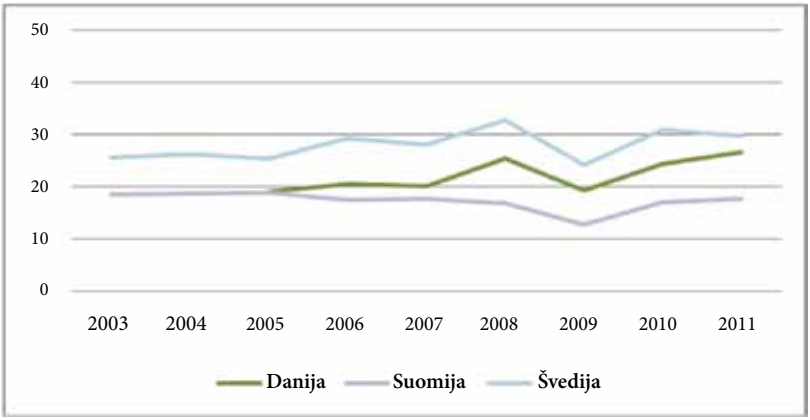
Aukščiau pateikti duomenys rodo problemišką situaciją, kai vidutinio amžiaus vyrų ilgalaikis ir trumpalaikis nedarbas Lietuvoje yra didelis, jei lyginame su ES.

Nedarbą mažinančios ADRPP dažniausiai nėra orientuotos į šios grupės darbo rinkos dalyvius, todėl ADRPP yra taikomos tik tuo atveju, kai šiai grupei priklausantys asmenys yra pripažįstami socialiai pažeidžiamais, t. y. yra ilgalaikiai bedarbiai ar dėl kitų priežasčių priskiriami grupei, kuriai reikalinga pagalba aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Bendrame ES kontekste nagrinėjant vyrų padėtį Lietuvoje, pažymėtina, kad bedarbiams vyrams skiriamų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių apimtis priklauso nuo ekonominio ciklo laikotarpio: ekonominio pakilimo laikotarpiu daugiau nei 20 % bedarbių vyrų buvo skiriamos ADRPP, esant ekonominiam nuosmukiui ir išaugus bedarbių skaičiui tokias paslaugas gavo mažiau nei 5 % bedarbių. Ši situacija yra panaši, kaip ir kitose Rytų ir Vidurio Europos valstybėse (3.13 pav.), tačiau skiriasi nuo Šiaurės valstybių taikomų priemonių, kurių intensyvumas beveik nekinta per laiką (3.14 pav.)



Šaltinis: sudaryta Eurostat duomenimis

3.13 pav. ADRPP taikytos bedarbiams vyrams Baltijos, Rytų ir Vidurio Europos valstybėse



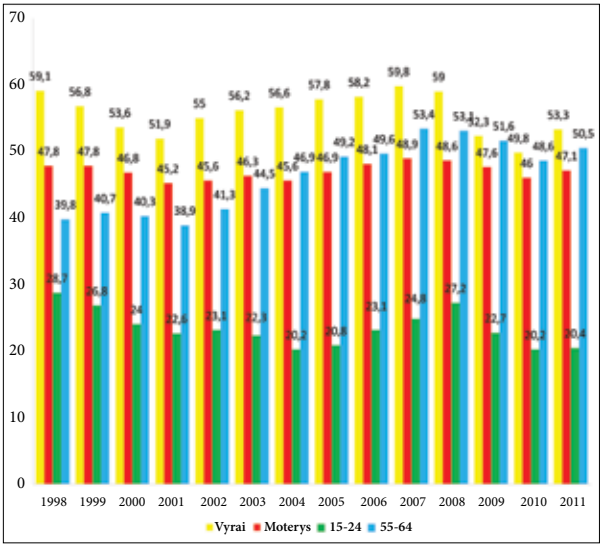
3.14 pav. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, taikytos bedarbiams vyrams Šiaurės Europos valstybėse

Detaliau analizuojant ADRPP taikymą, pastebėtina, kad Lietuvoje, lyginant su kitomis ES valstybėmis, per 2003–2011 m. sumažėjo bedarbių, dalyvavusių mokymuose ir perkvalifikavime, gavusių paramą kuriant naujas darbo vietas, tačiau išliko palyginti aukštas asmenų, kurių darbo vieta buvo subsidijuota, skaičius. Beje, pagal šį rodiklį ES valstybės skiriasi iš esmės ir šis rodiklis svyruoja nuo 30 % (Nyderlanduose) iki 0,1 (įvairiose tiek Europos Vakarų, tiek ir Rytų valstybėse), o tai rodo vieningos nuostatos nebuvimą, susijusį su darbo vietų subsidijavimu. Darbo vietų subsidijavimas yra vertinamas kaip kraštutinė priemonė, taikytina ypač pažeidžiamų darbo rinkos dalyvių integracijai (Okunevičiūtė ir kt., 2010), mokymai ir darbo vietų kūrimas yra kaip tik tos ADRPP, kurias tikslinga būtų taikyti reintegruojant į darbo rinką tarnautojus ir karius, išleistus į aktyviąją pensiją.

3.2.2. Darbo vietų ir ADRPP kaitos tendencijos, darančios įtaką pareigūnų ir karių antrajai karjerai reintegruojantis į darbo rinką

3.2.2.1. Skirtingų gyventojų grupių integracijos į darbo rinką galimybių įvertinimas

Vertinant situaciją darbo rinkos politikos požiūriu, svarbu atsižvelgti į bendrus gyventojų užimtumo rodiklius (3.15 pav.).

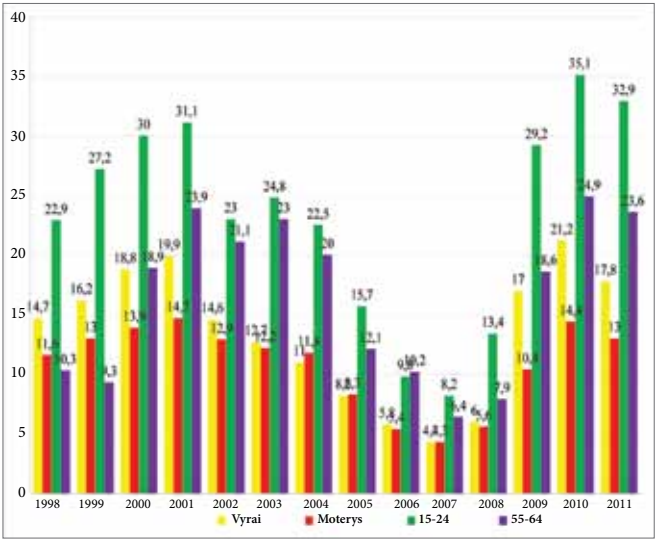


Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis.

3.15 pav. pav. Užimtum lygis pagal tikslines demografines grupes (proc.)*

Darbo pasiūlos struktūros vertinimus svarbu papildyti nedarbo lygio pasiskirstymo analizę pagal tikslines demografines grupes. Pastaroji, pasitelkus statistikos departamento darbo jėgos tyrimo duomenis, leidžia įvertinti nedarbo lygio intensyvumo skirtumus bei pokyčius skirtingų ekonomikos ciklų kaitos sąlygomis laiko atžvilgiu. Nedarbo lygio svyravimams pagal tikslines demografines grupes būdingos bangos pavidalo kreivės. Kai šalies ekonomikos kaitos ciklų poveikis nepalankus, kyla nedarbo augimo banga, kai situacija stabilizuojama – šio rodiklio svyravimo kreivė krenta žemyn (3.16 pav.).

* Užimtumo lygis pagal lytį apskaičiuotas remiantis 15 metų ir vyresnių gyventojų amžiaus grupės rodikliu.



Šaltinis: sudaryta pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis.

3.16 pav. Lietuvos gyventojų nedarbo lygis pagal tikslines demografines grupes * (proc.)

Stebimi pokyčiai rodo itin spartų skirtingų gyventojų demografinių grupių nedarbo augimą Lietuvoje paskutiniosios ekonominės krizės metu (nuo 2007 m.). Be to, jog Vakarų šalyse nedarbo problemoms sunkmečio metais buvo skiriamas didelis dėmesys (Bertola 2009), pastangos išlaikyti esamas ir sukurti naujas darbo vietas daugelyje ES27 šalių (t. t. ir Lietuvoje) ekonominio nuosmukio metu buvo menkos. Galima diskutuoti apie tai ar apskritai Lietuvoje paskutiniaisiais metais egzistavo vientisa darbo vietų kūrimo politika valstybėje. Dažniausiai viskas buvo paliekama verslui ir palankiai ekonomikos ciklų raidos savieigai, tikintis, kad bent kiek atsigavus šalies ūkiui, darbo vietų pagausės savaime.

Darbo rinkos pokyčių analizė rodo, jog ekonomikos nuosmukių ir pakilimų padariniai veikia nedarbo skirtumus pagal lytį. Dėl krizės poveikio padarinių paprastai išauga skirtumai tarp vyrų ir moterų nedarbo, tačiau kai situacija stabilėja – stebima diferenciacija žymiai sumažėja. Be to, vyrų nedarbo rodiklis kito žymiai sparčiau nei moterų. 2007–2010 m. vyrų nedarbo lygis padidėjo nuo 4,3 iki 21,2 %, moterų – nuo 4,2 iki 14,4 %. Pastaroji augimo tendencija aiškinama „vyriškų“ darbo vietų praradimu ekonominės krizės metu. Nors vyrų nedarbas dažniausiai būna aukštesnis nei moterų, tačiau pastarojo pasis-

*Nedarbo lygis pagal lytį apskaičiuotas remiantis 15 metų ir vyresnių gyventojų amžiaus grupės rodikliu.

kirstymo pobūdžio nereikėtų pernelyg sureikšminti. Gilesnė stebimų procesų analizė rodo, jog aukštesniam vyrų nedarbui turi žymią reikšmę aukštesnis jų aktyvumas darbo rinkoje, kuris yra žymiai aukštesnis nei moterų.

Lietuvos užimtumo ir nedarbo rodiklių analizė pagal lytį patvirtina Emmenegger tyrimo išvadas. Moterys paprastai dažniau nei vyrai keičia poziciją darbo rinkoje (stebint taip vadinamus „perėjimus“ – angl. *transitions*). Taip pat Emmenegger mano, kad perėjimas iš nedarbo į užimtumą moterims yra sudėtingesnis (Emmenegger 2010). Pagrindine moterų veiklos sritimi Lietuvoje išliko švietimas, sveikatos priežiūra ir socialinis darbas. Statistikos departamento duomenimis, beveik 68 % valstybinio sektoriaus darbuotojų praėjusio dešimtmečio pabaigoje sudarė moterys.

Vertinant tikslinių grupių padėtį darbo rinkoje, tikslinga atsižvelgti ir į miesto ir kaimo gyventojų užimtumo ir nedarbo skirtumus. Šie rodikliai svarbūs ne tik išryškinant stebimų rodiklių diferenciacijos kaitą, bet ir stebint jų teritorinius skirtumus.

3.1 lentelė. Bedarbių skaičius pagal ekonominės veiklos sektorių ir gyvenamąja vietovę 2008–2012 m., tūkst.

Sektorius	*Metai*	*Mieste ir kaime*	*Miestas*	*Kaimas*
Iš viso pagal ekonomines veiklos rūšis	*2012*	144,4	87,3	57,1
	2011	171,5	107,1	64,5
	2010	234,6	158,3	76,4
	2009	188,8	128,1	60,7
	2008	72,9	53,6	19,2
Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė	*2012*	12,3	2,7	9,6
	2011	15,5	3,	12,5
	2010	15,8	4,	11,8
	2009	11,	3,2	7,9
	2008	4,7	1,3	3,4
Pramonė	*2012*	31,8	19,8	12,
	2011	41,3	25,9	15,4
	2010	59,2	37,3	21,9
	2009	51,2	33,6	17,6
	2008	18,2	13,3	4,9
Statyba	*2012*	25,1	15,6	9,5
	2011	32,3	20,9	11,4
	2010	51,2	36,8	14,4
	2009	45,1	32,1	13,
	2008	15,4	11,9	3,6

Didmeninė ir mažmeninė prekyba; transportas; apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų veikla; informacija ir ryšiai	*2012*	38,	26,5	11,5
	2011	47,	35,7	11,3
	2010	69,1	53,9	15,1
	2009	52,1	40,4	11,8
	2008	19,9	15,9	4,
Finansinė ir draudimo veikla; nekilnojamojo turto operacijos; profesinė, mokslinė ir techninė veikla; administracinė ir aptarnavimo veikla	*2012*	10,5	8,6	1,9
	2011	11,2	9,3	1,9
	2010	15,4	11,9	3,5
	2009	13,1	8,6	4,5
	2008	4,7	4,1	0,7
Viešasis valdymas; paslaugos socialinei sferai ir komunalinė veikla	*2012*	26,6	14,1	12,6
	2011	24,3	12,3	12,
	2010	24,	14,4	9,6
	2009	16,3	10,3	6,
	2008	9,8	7,1	2,7

Šaltinis: LDB duomenys.

Atsižvelgiant į pagrindinio šios studijos objekto – pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją – specifiką, tikslinga įvertinti ir vyresnio amžiaus gyventojų padėtį darbo rinkoje. Vertinant 40–64 metų amžiaus gyventojų užimtumą Lietuvoje (3.2 lentelė) matome, jog po ekonomikos nuosmukio, mažėjant bendram gyventojų užimtumui, šios gyventojų grupės padėtis iš dalies net pagerėjo, jų dalis tarp bendro užimtųjų skaičiaus išaugo.

3.2 lentelė. Užimtųjų skaičius 40–64 metų amžiaus grupėje Lietuvoje 2006–2012 m.

Metai	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Užimtieji	1499	1534,2	1520	1415,9	1343,7	1256,5	1278,5
40–64 m. užimtieji	761,5	791,8	780,6	742,1	714,8	702,5	714
% nuo visų užimtųjų	50,8	51,6	51,4	52,4	53,2	55,9	55,8

Šaltinis: Statistikos departamento prie LR Vyriausybės gyventojų užimtumo tyrimo duomenys.

Iš kitos pusės, vertinant šios gyventojų grupės nedarbą irgi matome bendro bedarbių skaičiaus augimą (3.3 lentelė) kaip absoliutų, taip ir santykinį. Lyginant 3.2 ir 3.3 lentelių duomenis galima daryti išvada, jog ši gyventojų grupė yra nehomogeniška integracijos darbo rinkoje atžvilgiu. Vieną jos dalį sudaro kvalifikuoti darbininkai, vadovai ir specialistai su didele praktinio darbo patirtimi, kurie turi pakankamai stabilią padėtį užimtumo sferoje. Kitą – mažiau kvalifikuoti darbuotojai, kurių padėtis darbo rinkoje labai priklauso nuo ekonomikos svyravimų.

3.3 lentelė. Bedarbių skaičius 40-64 metų amžiaus grupėje Lietuvoje 2006-2012 m.

Bedarbiai	*2006*	*2007*	*2008*	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*
Viso bedarbių, tūkst.	89,3	69,0	94,3	225,1	291,1	226,1	195,2
40-64 m., tūkst.	46,3	30,4	41,5	96,6	132,2	110,9	98,6
40-64 m. amžiaus grupė, % nuo visų bedarbių	51,8	44,1	44,0	42,9	45,4	49,0	50,5

Šaltinis: Lietuvos darbo biržos duomenys.

Jau minėjome studijoje, jog pareigūnai ir kariai, išleidžiami į ankstyvąją pensiją, priklauso aukštai kvalifikuotai darbo jėgai, todėl pagal anksčiau pateiktą klasifikaciją jie labiau priklausytų pirmajai grupei, tačiau, kadangi jie keičia ekonominę veiklą ar darbo pobūdį, jų sėkmingai integracijai darbo rinkoje turėtų būti suteikta tam tikra pagalba.

3.4 lentelė. Bedarbių skaičius pagal apskritis Lietuvoje 2006–2012 m., tūkst.

Teritorija	*2006*	*2007*	*2008*	*2009*	*2010*	*2011*	*2012*
Lietuvos Respublika	*73,2*	*67,3*	*73,4*	*203,1*	*312,1*	*247,2*	*216,9*
Alytaus apskritis	5,2	4,4	5,3	12,9	18,6	15,4	14
Kauno apskritis	11,5	11,1	12,4	35,3	55,9	45,5	39,7
Klaipėdos apskritis	7	7,3	7,7	21,7	34,1	26	21,4
Marijampolės apskritis	3,7	2,8	3,1	9,3	14,9	12,6	11,9
Panevėžio apskritis	8,4	7,4	7,2	19,8	28,4	22,4	19,8
Šiaulių apskritis	8,1	7	7,7	21	30,5	23,9	21,3
Tauragės apskritis	3,8	3,2	3,3	7,6	12	9,5	9,1
Telšių apskritis	4,5	3,9	4,6	12,6	19	14,8	13,2
Utenos apskritis	5	4,3	4,4	10,6	16,8	14,9	13,6
Vilniaus apskritis	16,1	15,6	17,7	52,3	81,9	62,2	52,9

Šaltinis: Lietuvos darbo biržos duomenys.

Mūsų atliktos analizės rezultatai paryškino silpnąsias šalies darbo rinkos vietas. Apibendrinant stebimą situaciją galima teigti, jog vykdant aktyvią darbo rinkos politiką, kaimo žmonėms turėtų būti skiriamas gerokai didesnis dėmesys. Manome, kad šalia jaunimo, kaimo darbingo amžiaus žmonių įtraukimas į aktyvias priemones turėtų tapti prioritetine darbo rinkos politikos įgyvendinimo kryptimi. Statistiniai darbo biržos duomenys rodo, jog nedarbo problema atskiruose šalies regionuose ypač sudėtinga. Todėl nedarbą galima įvardinti kaip aktualią regioninę problemą. Antai aukštą santykinį nedarbo rodiklį 2011 metais Ignalinos Zarasų, Anykščių rajonuose sąlygojo

vis dar juntamos skaudžios buvusios ekonominės krizės pasekmės. Itin aukšta šio rodiklio reikšmė darbo biržos duomenimis, 2010 m. buvo Ignalinos raj. (21,2 %). Pagal esamą padėtį pastarieji rajonai priskirtini depresiniams šalies regionams. Depresiniai regionai darbo rinkos požiūriu apibrėžiami kaip pagrindinės tikslinės teritorijos dėl juose ilgiausiai išliekančių užimtumo ir nedarbo problemų (Andriušaitienė 2008). Kita vertus, skirtumas tarp didžiausio ir mažiausio nedarbo rodiklio savivaldybių mastu 2010–2012 m. siekė apie 4 kartus. Tai rodo, kad kuriančių pridėtinę vertę žmogiškųjų išteklių raidos požiūriu skirtingos teritorijos turi labai nevienodą užimtumo ir socialinės raidos potencialą. Geresnes mažesniųjų šalies regionų socialinės ekonominės raidos galimybes komplikuoja nepalanki darbo užmokesčio diferenciacija. Ši problema tradiciškai nėra nauja. Dideli darbo apmokėjimo netolygumai šalyje buvo stebimi ir praėjusį dešimtmetį. Šiame kontekste tikslinga pažymėti, jog sėkminga pareigūnų ir karių, išėjusiųjų į ankstyvąją pensiją, integracija darbo rinkoje labai priklausys ir nuo jų gyvenamosios vietos, todėl vertinant jų perspektyvas, būtina tinkamai įvertinti šio veiksnio poveikį.

3.2.2.2. Gyventojų užimtumą sąlygojantys veiksniai

Klasikinėje darbo rinkos teorijoje užimtumą sąlygoja darbo jėgos pasiūlos ir paklausos pusiausvyra (Barro 1993). Tačiau ir teorijos lygmenyje skirtingi autoriai pažymi, jog darbo rinkoje neįmanoma tobula konkurencija, dėl darbo išteklių, kaip mainų objekto, specifikos ir jų dvigubos prigimties: darbo kaip ekonominės kategorijos (determinuojamos ribinio naudingumo dėsnio) ir darbo kaip socialinės kategorijos (determinuojamos teisės aktais bei kultūrinių ir moralinių normų). Taip pat reikia pažymėti, kad santykis tarp ekonominių ir socialinių veiksnių, darant įtaką gyventojų užimtumui, keičiasi priklausomai nuo istorinio laikotarpio, politinės situacijos šalyje bei ekonominių ciklų svyravimo (ekonominiai augimai ar nuosmukiai). Nesigilinant į ilgų istorinių pokyčių Lietuvos darbo rinkoje analizę, reikėtų pažymėti, jog po Nepriklausomybės atkūrimo užimtumo situacija Lietuvoje ženkliai pasikeitė visose sferose: sumažėjo bendras užimtųjų skaičius ir užimtumo lygis, ypač sumažėjo moterų ir priešpensinio amžiaus gyventojų užimtumas, sumažėjo užimtumas pramonėje ir išaugo paslaugose, sumažėjo užimtumas valstybiniame sektoriuje ir padidėjo privačiame, padidėjo darbdavių skaičius ir t. t. Palaipsniui šalyje pradėjo formuotis rinkos ekonomikos santykiai, nors reikėtų atkreipti dėmesį, kad dar ilgą laiką darbo jėgos naudojimui didelę įtaką darė tarybinio laikotarpio teisės normos. Ir net 2013 m., pagal Pasaulio konkurencingumo indeksą, Lietuvos įsidarbinimo ir atleidimo iš darbo praktika yra 130 vietoje (iš 148 šalių), o atleidimo iš darbo išlaidos – 111 vietoje (The Global 2013). Tačiau lyginant padėtį Lietuvos darbo rinkoje 2007 ir 2010 m., galima daryti išvadą, jog darbo santykių reguliavimas turi

pakankamai ribotą įtaką bendram gyventojų užimtumui. 2007 m., esant mažiau lankstiems darbo santykiams, buvo pasiektas žymiai aukštesnis bendras užimtumo lygis nei po darbo santykių liberalizavimo 2009–2010 m. (vyrų užimtumo lygis 59,8 ir moterų 48,9 % 2007 m.; ir atitinkamai 49,8 ir 46 % – 2010 m., detaliau žr. 2.3.3.1 pav.). Tačiau jau minėjome, kad užimtumas yra kompleksinė kategorija, todėl jo kaitą negalima vertinti pagal vieno ar kelių veiksnių kaitą. Bendrai vertinant užimtumą sąlygojančius veiksnius, turime išskirti darbo jėgos pasiūlą bei darbo jėgos paklausą sąlygojančius veiksnius.

Darbo jėgos pasiūlą sąlygojantys veiksniai

Darbo jėgos pasiūlą sąlygoja tokia pagrindinė veiksnių grupė:

- demografiniai veiksniai;
- darbo užmokesčio lygis;
- socialinės išmokos;
- išsilavinimas ir kvalifikacija;
- darbo sąlygos (darbo vietų patrauklumas)
- darbo motyvacija (darbuotojų lūkesčiai)
- mobilumas.

Trumpai aptarsime kiekvieno iš išvardintų veiksnių įtaką.

Demografiniai veiksniai. Nuo 2000 m. demografiniai procesai vis labiau neigiamai veikia Lietuvos darbo rinką ir gyventojų užimtumo perspektyvas. Dėl neigiamo natūralaus prieaugio, o ypač intensyvios emigracijos, nuolat mažėja bendras gyventojų skaičius, ypač darbingo amžiaus gyventojų, dėl ko atitinkamai sumažėja darbo pasiūla. Dėl žemo gimstamumo bei jaunesnio amžiaus gyventojų emigracijos Lietuvoje labai sparčiai vyksta gyventojų senėjimo procesas ir vyresnio amžiaus gyventojai (50+) sudaro vis didesnę darbo išteklių dalį. Šis procesas ypač spartėja nuo 2011 m., kai Lietuvoje prasidėjo demografinis nuosmukis ir darbingo amžiaus gyventojus papildo vis mažesnė jaunimo grupė. Šita tendencija dominuos dar 11–12 metų.

Darbo užmokesčio lygis ir socialinės išmokos. Iki 2008 metų ekonominio nuosmukio darbo užmokestis mūsų šalyje augo ir Lietuva buvo 20 vietoje ES pagal vidutinį darbo užmokestį iki apmokestinimo. Po krizės, 2010 m., smukome į 23 vietą, tačiau darbo užmokesčio prieaugis Lietuvoje buvo net mažesnis nei Bulgarijoje ir Rumunijoje, kurios liko 26 ir 27 vietoje. 2012 m. vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje sudarė 2173,68 lito (bruto), o „į rankas“ – neto – 1687,88 lito. Vidutinė senatvės pensija 2012 m. buvo 815,57 litai, vidutinė bedarbio socialinio draudimo išmoka – 563,17 lito, bazinė socialinė išmoka – 130 litų[7]. Atsižvelgiant į tai, kad 2012 m. realus minimalus gyvenimo lygis sudarė apie 847 litus, galima teigti, jog ir socialinių išmokų ir

[7] LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenys 2013 m.

darbo užmokesčio lygis mūsų šalyje yra pakankamai žemas. Turint omenyje, kad ES15 vidutinis darbo užmokestis yra apie 4 kartus aukštesnis, nesunkiai galima paaiškinti vieną iš pagrindinių aktyvios emigracijos priežasčių. Iki 2012 m. MMA Lietuvoje buvo 800 litų (apie 674 litai „į rankas"), todėl labai dažnai socialinių išmokų gavėjai buvo nesuinteresuoti imtis mažiau apmokamo darbo, nes gaunamas atlygis beveik nepadidindavo jų bendrų pajamų (kartu su kompensacijomis už šildymą bei išmokomis vaikams). Nuo 2012 m. MMA pradėtas didinti ir 2013 m. ji sudarė 1000 Lt bruto.

Išsilavinimas ir kvalifikacija. Nuo XX a. pradžios nuolat didėja išsilavinimo vaidmuo užimtumui tiek makro, tiek ir mikro (individo) lygmenyje. Ekonomikos globalizavimas, o ypač informacinių technologijų panaudojimas gamyboje, dar labiau paspartino šį procesą. Sparti technologijų kaita nuolat skatina žinių ir kompetencijų aktualizavimą, todėl mokymasis visą gyvenimą tampa norma. Užimtumo ir darbo jėgos pasiūlos atžvilgiu išskiriamas išsilavinimo ir kvalifikacijos atitikimo:

- teritorinis lygmuo;
- laiko lygmuo;
- profesinis lygmuo.

Lietuvoje gyventojų profesinio rengimo srityje susiduriama su problemomis visose trijuose lygmenyse. Išsilavinę specialistai ir darbininkai vis labiau koncentruojasi didžiuosiuose miestuose ir rajonuose vis labiau trūksta kvalifikuotos darbo jėgos. Iš kitos pusės, augant nedarbui, dalis kvalifikuotų darbuotojų išvyksta iš šalies, todėl prasidėjus ekonomikos atsigavimo procesui dar labiau jaučiamas kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlos trūkumas (2012 m. tinkamos kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą deklaravo apie 40 % darbdavių[8]). Taip pat neigiamą įtaką užimtumui Lietuvoje daro iškreipta profesinė bei studijų lygio sistema. Dominuoja universitetinės studijos ir socialinio mokslo studijų programos, kada labiausiai trūksta kvalifikuotų darbininkų ir technologinių bei gamtos mokslų specialistų.

Darbo sąlygos ir darbo motyvacija. Darbo sąlygas charakterizuoja: darbo pobūdis (įtampa darbe, darbo intensyvumas), darbo santykiai, darbo laikas, darbo užmokestis. Lietuvoje dominuoja žemo ir vidutinio technologinio lygio darbo vietos, nors nuolat investuojama ir siekiama plėtoti aukšto technologinio lygio verslus bei darbo vietas. Darbo santykius Lietuvoje būtų galima apibūdinti kaip įtemptus. Iš vienos pusės, šalyje labai silpnai plėtojamas socialinis dialogas ir įmonėse dominuoja darbdavių ir darbuotojų nepasitikėjimas. Iš kitos, Lietuvoje yra viena liberaliausių darbo užmokesčio nustatymo sistemų (pagal šį rodiklį Lietuva užima 7 vietą iš 148 pasaulio šalių) (The Global 2013) ir tai tiesiogiai daro įtaką darbo santykiams. Apie darbo užmokesčio lygį mūsų šalyje jau trumpai minėjome ir laisvo darbo jėgos judėjimo

[8] Apskrito stalo diskusija Europos Komisijos atstovybėje Lietuvoje, Vilnius, 2013-09-04.

sąlygomis jis nepakankamai sulaiko piliečius nuo emigracijos. Apibendrinant galima pažymėti, jog bendrame ES šalių fone darbo sąlygos Lietuvoje nėra labai patrauklios ir tai neigiamai veikia Lietuvos investicinį patrauklumą bei šalies gyventojų darbo motyvaciją. Darbo motyvacijai neigiamą įtaką daro „skurdo spąstai" bei žemas darbo apmokėjimo skaidrumas, bei darbo užmokesčio neatitikimas realioms pastangoms darbe (ypač valstybiniame sektoriuje). Lietuvoje nepakankamai plėtojamos „žalios" darbo vietos, nuo 2011 m. mažėja socialinės bei sveikatos apsaugos darbuotojų skaičius. Siekiant didinti darbo motyvaciją, 2010 – 2012 m. buvo tobulinamos galimybės derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, peržiūrėta piniginės socialinės paramos sistema, plėtojamas ikimokyklinių įstaigų tinklas.

Mobilumas. Jau netiesiogiai minėjome, kad Lietuvoje labai aukštas gyventojų mobilumas, ypač išorinis. Nuo 1990 m. iki 2012 m. iš Lietuvos išvyko 711 tūkst. žmonių. Vien po krizės 2010-2012 m. išvyko 158 tūkst., o atvyko 41 tūkst. žmonių. Dėl gyventojų išorinio mobilumo Lietuvoje nuolat mažėja darbo jėgos pasiūla, o ypač – kvalifikuotos jaunesnio amžiaus darbo jėgos pasiūla.

Darbo jėgos paklausą sąlygojantys veiksniai

Darbo jėgos paklausa priklauso nuo:

- darbo kaštų;
- darbo našumo;
- prekių ir paslaugų paklausos;
- gamybos ciklų;
- darbo vietų skaičiaus;
- darbdavių lūkesčių.

Darbo kaštai. ES kontekste bendri darbo jėgos kaštai Lietuvoje nėra aukšti, nors neto darbo užmokesčio atžvilgiu, socialinio draudimo įmoka ir kiti mokesčiai yra pakankamai aukšti, todėl vietos darbdaviams dažnai nepavyksta išvengti pagundos dalyvauti šešėlinėje ekonomikoje (kas dažnai atitinka ir socialines išmokas gaunančių darbuotojų ekonominį interesą).

Darbo našumas. Darbo našumas Lietuvoje atsilieka nuo ES vidurkio. Tačiau, mūsų nuomone, taikoma rodiklio skaičiavimo metodika neatitinka realių sąlygų, nes tarptautinių įmonių veiklos analizė rodo, jog už tą patį darbą Lietuvoje mokama mažiau. Iš kitos pusės, jeigu 2011 m. vidutinis darbo užmokestis sudarė 25–28 % ES šalių vidurkio, tai BVP vienam gyventojui pagal perkamosios galios paritetą sudarė 62 %. Atitinkamai darbo našumas Lietuvoje sudaro apie 60 % ES27 vidurkio, tačiau už tą patį darbą mūsų šalies gyventojai gauna beveik du kartus mažiau.

Darbdavių lūkesčiai. Šitas veiksnys Lietuvoje turi didelę įtaką darbo jėgos paklausos formavimui, nes, kaip jau minėjome, darbo apmokėjimas yra mažai reglamentuotas ir žymia dalimi priklauso nuo darbdavio valios. Iš kitos pusės,

darbdavių lūkesčiai daro įtaką priimant darbuotojus pagal profesinį pasirengimą. Lietuvoje darbdaviai nenoriai įdarbina absolventus, ieškodami darbuotojų, turinčių praktinio darbo įgūdžių. Iš kitos pusės, naujiems darbuotojams dažnai keliami aukšti reikalavimai ir iš jų pačių tikimasi kompetencijų (vadybos, buhalterinių kompetencijų, užsienio kalbų mokėjimo, pardavimų žinių ir pan.). Tačiau Lietuvos darbdavių apklausos[9] parodė, jog įmonėse dažniausiai vykdoma trumpalaikė 1–3 metų personalo politika, kuri labai priklauso nuo rinkos svyravimų. Darbdaviai atsargiai investuoja į personalo kvalifikacijos kėlimą, mažai plėtoja verslo socialinės atsakomybės priemones.

Kitų veiksnių įtaka pirmiausia priklauso nuo gamybos ciklų. Ekonomikos smukimo sąlygomis užimtumo apsaugos mechanizmai Lietuvoje veikia silpnai, todėl sparčiai padidėja nedarbas visose amžiaus ir profesinėse grupėse. Augant ekonomikai, po 1–2 metų pradeda augti ir užimtumas, tačiau padidėja ilgalaikis nedarbas, didesnė dalis darbdavių negali greitai ir tinkama apimtimi patenkinti savo darbo jėgos poreikius. Nepriklausomai nuo nedarbo lygio, Lietuvoje nuolat yra 10–15 tūkst. laisvų darbo vietų, jų neužpildymą dažniausiai sąlygoja žemas siūlomas atlyginimas (1000–1300 litų) bei teritoriniai neatitikimai[10].

3.2.2.3. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių poveikis mažinti nedarbą

Jau minėjome aktyvių darbo rinkos politikos priemonių panaudojimą, derinant darbo jėgos pasiūlą ir paklausą. Tačiau aktyvių darbo rinkos politikos priemonių (ADRPP) galimybės yra žymiai platesnės. Jos tobulina darbo jėgos pasiūlą ir didina jos atitikimą realioms darbo rinkos sąlygoms, skatina darbo jėgos paklausą (ypač iš sunkiau įdarbinamų gyventojų grupių) bei mažina struktūrinį nedarbą. Lietuvoje, kaip ir kitose ES šalyse, ADRPP struktūroje didelį vaidmenį vaidina *profesinio mokymo, permokymo bei kvalifikacijos kėlimo programos*. Užimtumo didinimo atžvilgiu, jos yra ilgalaikio pobūdžio, tačiau įsidarbinimą veikia netiesiogiai. Siekiant didinti jų efektyvumą bei įtaką užimtumui dažniausiai:

1. Profesinio mokymo programos siūlomos tik jokios profesijos neturintiems asmenims, dažniausiai jaunimui;
2. Sudaromos mokymo ir įdarbinimo sutartys; į mokymo programas siunčiami bedarbiai, kurie turi darbdavių įdarbinimo po programos baigimo sutikimą.

Rinkos ekonomikos sąlygomis, toks griežtas bedarbių profesinio mokymo reglamentavimas dažnai yra kritikuojamas, tačiau šios programos yra

[9] Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2002–2012 m. atliktų įvairių tyrimų apklausos.
[10] Lietuvos darbo biržos duomenimis.

vienos iš brangiausių ADRPP sistemoje, todėl griežtesnis reglamentavimas ir kontrolė sudaro sąlygas labiau taupyti lėšas (Gruževskis ir kt., 2006).

Kita priemonių grupė yra *užimtumo rėmimas arba subsidijos darbdaviams*. Įdarbinant bedarbį, darbdavys gali gauti visą ar dalį įdarbinto darbuotojo darbo užmokesčio bei finansinius išteklius atitinkamiems mokesčiams sumokėti. Šita priemonė irgi dažnai kritikuojama, teigiant, jog darbdaviai įdarbina remiamus darbuotojus, tačiau atleidžia kitus, kuriems nėra taikomos subsidijos (Okunevičiūtė Neverauskienė 2010). Tačiau Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikti tyrimai rodo (Gruževskis ir kt., 2006), jog atskiros bedarbių grupės (ypač ilgalaikiai bedarbiai ir neįgalieji) be tokio rėmimo iš viso turi mažai šansų įsidarbinti. Taip pat užimtumo rėmimo priemonės labai padeda įdarbinant vyresnio (55+) amžiaus bedarbius bei moteris, kurios grįžta į darbo rinką po vaiko priežiūros atostogų.

Viešųjų darbų programos irgi gali būti priskirtos prie užimtumo rėmimo, tačiau jos turi savo specifiką, todėl dažniausiai išskiriamos į atskirą ADRPP grupę. Viešųjų darbų programos, kaip jau buvo minėta, dažniausiai yra trumpesnio laikotarpio ir jų tikslas nėra ilgalaikis bedarbio įdarbinimas, o tik jo darbinės motyvacijos palaikymas bei socialiai naudinga veikla. Aišku, nėra apribojimų, kad viešieji darbai būtų organizuojami kaip ilgalaikė nacionalinė programa, tačiau Lietuvoje juos dažniausiai organizuoja savivaldybės bei atskiri darbdaviai (dažniausiai didesnių įmonių), todėl jie yra labiau lokalinio, trumpalaikio pobūdžio. Iš kitos pusės, viešųjų darbų programos yra prieinamos visoms bedarbių grupėms, jas galima modifikuoti pagal bedarbių galimybes (pvz., neįgaliųjų) ar derinti su dalyvavimu kitose ADRPP (pvz., profesinio mokymo).

Darbo vietų kūrimo priemonės. Tai irgi vienos brangiausių ADRPP. Lietuvoje šios priemonės taikomos labai siaurai, sudarant sąlygas tik neįgaliųjų įsidarbinimui. Austrijoje, Airijoje bei Nyderlanduose atlikti tyrimai parodė, jog darbo vietų kūrimo priemonės irgi gali būti efektyvios ir gali tinkamai užtikrinti atskirų gyventojų grupių užimtumą, jeigu jos nekuriamos masiškai ir labiau derinamos su konkrečių bedarbių galimybėmis bei vietos darbo rinkos poreikiais (Moskvina 2011).

Savarankiško užimtumo skatinimo priemonės. Šios grupės priemonės susilaukia mažiausiai neigiamų vertinimų. Iš vienos pusės todėl, kad jų įgyvendinimas nereikalauja didesnių finansinių išteklių, iš kitos – tarp šių priemonių dalyvių yra mažai labiausiai pažeidžiamų bedarbių grupių atstovų (Moskvina 2011), o tai užtikrina geresnius ir ilgalaikius užimtumo efektus. Savarankiško užimtumo skatinimo priemonės naudingumas pasireiškia ir tuo, jog jas labiausiai galima pritaikyti prie lokalinės darbo rinkos poreikių bei bedarbio galimybių, t. y. jos pagalba užtikrinamas aukščiausias priemonės taikymo taiklumas.

3.5 lentelė. Bendras įregistruotų, įdarbintų ir nukreiptų į ADRPP bedarbių skaičius ir procentas 2005–2012 m.

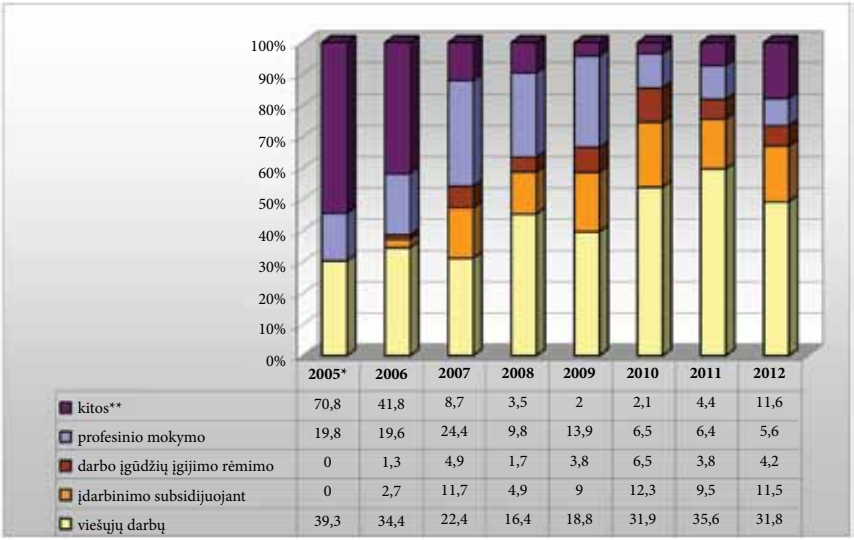
Rodiklis	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Įregistruota bedarbių	163,9	160,8	166,7	214,2	369,4	303,1	256,7	330,8
Įdarbinta	109,7	99,7	111,9	122,6	121,8	191,2	218,8	202,6
Įdarbinta, %	*66,93*	*62,00*	*67,13*	*57,24*	*32,97*	*63,08*	*85,24*	*61,25*
Nusiųsta į ADRPP	129,9	99,8	72,1	36,3	47,5	59,3	59,7	64,7
Nusiųsta į ADRPP, %	*79,26*	*62,06*	*43,25*	*16,95*	*12,86*	*19,56*	*23,26*	*19,56*

Šaltinis: Lietuvos darbo biržos duomenys.

Apibendrinant galima pažymėti, jog ADRPP nepriklausomai nuo jų skirtingo poveikio turi teigiamą įtaką bedarbių integracijai darbo rinkoje ir padidina skirtingų gyventojų grupių užimtumo galimybes. Lietuvoje ir kitose ES šalyse atlikti tyrimai parodė, jog ADRPP efektyvumas priklauso nuo bedarbių išsilavinimo, amžiaus bei gyvenamosios vietos. Jaunesnio amžiaus bei aukštesnį išsilavinimą turintys bedarbiai sėkmingiau pasinaudoja ADRPP galimybėmis, panašiai kaip ir miestų gyventojai. Vyresnio amžiaus, ypač kaimo gyventojai, turi mažiau galimybių dalyvauti ADRPP.

Lietuvoje iki 2008 m. dalyvavimas ADRPP buvo aktyviai plėtojamas ir, pavyzdžiui, 2005 m. apie 80 % registruotų bedarbių buvo pasiūlytas dalyvavimas ADRPP (3.5 lentelė). Prasidėjus krizei, 2009 m., šis skaičius sumažėjo iki 12,8 %. Augant bendram bedarbių skaičiui, nusiųstų į ADRPP skaičius padidėjo neženkliai. 2010–2011 m. jis buvo apie 60 tūkst., o 2012 m. – 64,7 tūkst., o tai sudarė tik apie 20 % nuo bendro įregistruotų bedarbių skaičiaus. Taip pat reikia pažymėti, kad po ekonominės krizės labai pasikeitė Lietuvos ADRPP struktūra (3.17 pav.), labiausiai sumažėjo bedarbių dalyvavimas profesinio mokymo priemonėse ir padidėjo viešųjų darbų. Kartu pasikeitė moterų ir vyrų santykis dalyvaujant skirtingose priemonėse. Iki krizės moterys žymiai aktyviau dalyvavo ADRPP ir, pavyzdžiui, 2008 m. tarp visų nusiųstų ADRPP sudarė beveik 57 %, o 2012 m. tik 45 %.[11] Ypač sumažėjo per analizuojamą laikotarpį (2008–2012 m.) moterų dalyvavimas profesinio mokymo programose (nuo 54 % 2008 m. iki 36 % 2012 m., o absoliučiais skaičiais jų sumažėjo nuo 5000 iki 900) bei įsidarbinat subsidijuojant (nuo 65 % iki 50 %). Taip pat sumažėjo vyresnio amžiaus (50+) bedarbių dalyvavimas ADRPP. 2008 m. 50+ bedarbiai tarp ADRPP dalyvių sudarė 32 %, kai 2012 m. – tik 26 %. Vyresnio amžiaus bedarbių sumažėjo visose priemonių grupėse, tačiau labiausiai profesinio mokymo (nuo 13 %. 2008 m. iki 7 % (165 asmenų) 2012 m.) bei įdarbinant subsidijuojant (nuo 49 % iki 26 %). Net viešųjų darbų programose, kurios yra labiausiai prieinamos vyresnio amžiaus bedarbiams, jų dalis sumažėjo nuo 49 % iki 31 % (3.17 pav.).

[11] Lietuvos darbo biržos informacija.



	2005*	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
kitos**	70,8	41,8	8,7	3,5	2	2,1	4,4	11,6
profesinio mokymo	19,8	19,6	24,4	9,8	13,9	6,5	6,4	5,6
darbo įgūdžių įgijimo rėmimo	0	1,3	4,9	1,7	3,8	6,5	3,8	4,2
įdarbinimo subsidijuojant	0	2,7	11,7	4,9	9	12,3	9,5	11,5
viešųjų darbų	39,3	34,4	22,4	16,4	18,8	31,9	35,6	31,8

** darbo įgūdžių įgijimo rėmimo, įdarbinimo subsidijuojant ir kai kurios kitos priemonės 2005 m. dar nebuvo pradėtos taikyti.*

*** parama darbo vietoms steigti, darbo rotacijos, profesinės reabilitacijos, teritorinio judumo priemonės.*

Šaltinis: Lietuvos darbo biržos duomenys.

3.17 pav. Bedarbių dalyvavimas ADRP priemonėse Lietuvoje 2005–2012 m.

Ateityje, siekiant didinti gyventojų užimtumą, inovacijų diegimas gali būti nukreiptas ir į ADRPP tobulinimą ir šiam tikslui tikslinga naudoti ilgalaikės ES struktūrinės paramos 2014–2020 m. laikotarpio finansinius išteklius. Lietuvoje, atsižvelgiant į bendrus ES prioritetus, pirmiausia reikėtų investuoti į LDB taikomų paslaugų įvairovės, kokybės bei prieinamumo didinimą. Šioje srityje labai naudingos būtų inovacijos (labiau vadybos ir administracinio pobūdžio), didinančios taikomų priemonių atitikimą bedarbių galimybėms, t. y. užtikrinančios didesnę taikymo diferenciaciją ir socialinį jautrumą. Mūsų nuomone, turi būti sudaromos tokios galimybės, jog būtų galima maksimaliai atitikti ir atsiliepti į bedarbio darbo motyvaciją. Galima net teigti, kad visa ADRPP sistema turėtų formuoti ir aptarnauti bedarbio darbo motyvaciją.

3.6 lentelė. Bedarbių dalyvavimas ADRP priemonėse 2008 ir 2012 m. (tūkst.)

2012 metai					
	Viso	Profesinio mokymo	Įdarbinimo subsidijavimas	Viešųjų darbų	Darbo rotacijos
Viso	58,8	2,5	11,5	29,8	0,389
Moterys	26,7	0,9	5,8	13,4	0,344
Jaunimas	11,8	0,8	3,8	3,3	0,087
50+	15	0,165	2,2	10,3	0,026
2008 metai					
	Viso	Profesinio mokymo	Įdarbinimo subsidijavimas	Viešųjų darbų	Darbo rotacijos
Viso	31,1	9,2	4,9	11,9	0,385
Moterys	17,6	5,0	3,2	6,5	0,358
Jaunimas	4,9	2,7	0,4	0,6	0,083
50+	9,9	1,2	2,4	5,5	0,039

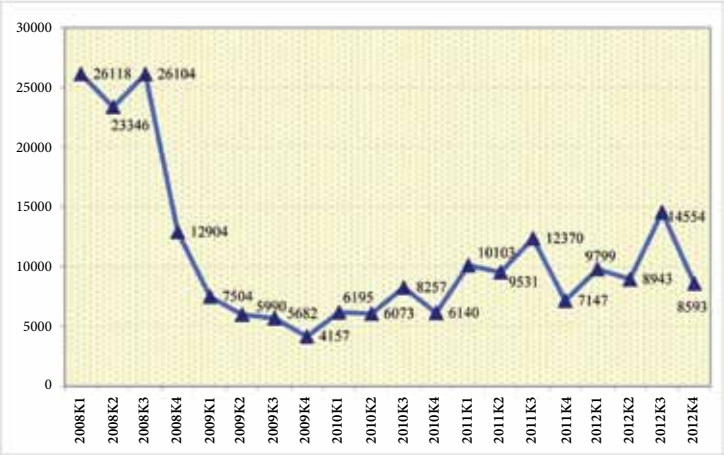
Šaltinis: LDB duomenys.

Plėtojant inovacijas ADRPP įgyvendinime, būtina didinti teikiamų paslaugų mobilumą bei daugiau dėmesio skirti bedarbių mobilumui skatinti (ypač kaimo teritorijose, kuriose bedarbiai dažnai yra izoliuoti nuo galimybių dalyvauti ADRPP). Daugiau dėmesio reikėtų skirti ir darbui su jaunimu bendrojo lavinimo mokyklose. Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslininkų atlikti tyrimai parodė (Gruževskis ir kt., 2007), kad didele dalimi jaunimo nedarbas yra sąlygojamas nepakankamos darbo motyvacijos, kuri nebuvo suformuota bendrojo lavinimo mokykloje 6–10 klasėse.

Apibendrinant turime pažymėti, jog Lietuvoje taikomos darbo rinkos politikos priemonės turi teigiamą įtaką bendram gyventojų užimtumui, o ypač sunkiau integruojamoms darbo rinkoje gyventojų grupių atstovams (jaunimui, neįgaliesiems, vyresnio amžiaus gyventojams ir pan.). Tačiau po ekonomikos nuosmukio 2008-2009 m. ADRPP finansavimas labai sumažėjo (ypač bendro bedarbių skaičiaus atžvilgiu), todėl atitinkamai sumažėjo registruotų bedarbių dalyvavimas ADRPP. Pagal priemones labiausiai sumažėjo profesinio mokymo programų bei įsidarbinimo subsidijuojant finansavimas. Pagal bedarbių grupes labiausiai sumažėjo moterų bei vyresnio amžiaus gyventojų dalyvavimas. Taikant inovacijas darbo rinkos politikos srityje, tikslinga didinti priemonių įvairovę bei jų atitikimą bedarbių integracijos darbo rinkoje galimybėms. Iš vienos pusės, būtina didinti paslaugų bei bedarbių mobilumą, užtikrinant didesnį ADRPP prieinamumą. Iš kitos pusės, būtina stiprinti darbo motyvacijos formavimą bendrojo lavinimo sistemoje, nes darbo motyvacijos trūkumas sumažina net patraukliausių ADRPP

efektyvumą. Kartu reikėtų didinti įgyvendinamų darbo rinkoje priemonių suderinamumą su socialinės paramos politikos priemonėmis bei bendros socialinės ir ekonominės politikos savivaldybėse vykdymu. Nuolat reikėtų didinti vykdomos darbo rinkos politikos integralumą su bendra šalies ekonomine politika.

Tačiau mūsų analizuojamos grupės, į ankstyvąją pensiją išeinančių pareigūnų ir karių, integracijos darbo rinkoje sėkmė labai priklausys ir nuo laisvų darbo vietų kiekio, kokybės bei teritorinio išdėstymo. Lietuvoje nuolat yra neužpildytų darbo vietų (3.18 pav.), tačiau šitas skaičius svyruoja priklausomai nuo trijų pagrindinių parametrų: 1) ekonomikos ciklų (pvz., vidutiniškai 25 tūkst. laisvų darbo vietų 2008 m. ir apie 6 tūkst. –2009 m.); 2) sezono/ketvirčio (I ir III ketvirtį laisvų darbo vietų skaičius auga, o II ir IV – mažėja); 3) teritorijos (daugiau negu 30 % visų laisvų darbo vietų registruojama Vilniaus apskrityje, o faktiškai Vilniaus mieste, o mažiausia – Marijampolės, Tauragės bei Telšių apskrityse).



Šaltinis: Statistikos departamento duomenys.

3.18 pav. Laisvų darbo vietų dinamika Lietuvoje 2008-2012 m. ketvirčiais

Tačiau laisvų darbo vietų užpildymas pirmiausia priklauso nuo ieškančio darbo kvalifikacijos. Į atsargą išėjusių pareigūnų ir karių kvalifikacija dažnai nesutampa su darbo rinkos poreikiais, todėl rengiant įvairias jų perkvalifikavimo ar kvalifikacijo kėlimo programas, būtina atsižvelgti į laisvų darbo vietų paklausą. Pagalbą gali suteikti Lietuvos darbo biržos rengiami 5sidarbinimo galimybių barometrai. Svarbu pažymėti, jog jie yra rengiami pagal apskričių teritorinius pjūvius, kas padidina jų atitikimą vietos darbo rinkai (3.7 lentelė).

3.7 lentelė. Įsidarbinimo galimybių barometras 2013 m. Vilniaus ir Panevėžio apskrityse

Vilniaus apskr.		Panevėžio apskr.	
Darbininkai	***Specialistai***	***Darbininkai***	***Specialistai***
Tarpt. krovinių vežimo tr. pr. vairuotojai	Pardavimo vadybininkai	Tarpt. krovinių vežimo tr. pr. vairuotojai	Pardavimo vadybininkai
Siuvėjai	Bendrosios praktikos slaugytojai	Barmenai padavėjai	Draudimo agentai
Pardavėjai kasininkai	Finansininkai	Siuvėjai	Logistikos specialistai (vadybininkai)
Virėjai	Buhalteriai	Virėjai	Gydytojai
Kepėjai	Programuotojai	Kepėjai	Gydytojai odontologai
Plataus profilio statybininkai	Siuvimo technologai	Mėsininkai	Kompiuterijos inžinieriai
Padavėjai barmenai		Suvirintojai	Mechanikai technologai
Autotr. pr. šaltkalviai remontininkai		Plataus profilio staklininkai (metalų apdirbimo)	Elektroninės įrangos technikai
Dailidės ir staliai		Miško ūkio ir giminiškų profesijų darbuotojai	
Suvirintojai		Mechanizatoriai	
Elektromonteriai			
Medienos apdirbimo staklininkai			

Šaltinis: LDB duomenys.

Baigiant darbo vietų ir ADRPP kaitos tendencijų įtakos pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, integracijos darbo rinkoje analizę galima pažymėti, jog jų padėtis darbo rinkoje žymia dalimi priklausys nuo bendros situacijos šalies darbo rinkoje. Tačiau jų turimas aukštas profesinis ir kvalifikacinis potencialas sudaro palankias sąlygas sėkmingai pasinaudoti ADRPP teikiamomis galimybėmis ir įsidarbinti naujoje ekonominėje aplinkoje. Skirtingoms išeinančių į atsargą pareigūnų ir karių grupėms gali būti taikomos skirtingos priemonės. Taip pat reikia pažymėti, jog tikslinga diferencijuoti jiems taikomas priemones pagal integracijos darbo rinkoje etapus. Tačiau

svarbiausia, ką parodė ir užsienyje atlikti tyrimai, kad jiems taikomos priemonės būtų labiau suderintos su jų asmeniniais lūkesčiais ir galimybėmis. Iš kitos pusės, dėl jų padėties darbo rinkoje specifikos, labai svarbu, kad būtų užtikrinta jiems teikiama kompleksinė pagalba (apgyvendinimo, sveikatos priežiūros, profesinio konsultavimo, profesinio mokymo bei užimtumo/įsidarbinimo rėmimo). Tokį integracijos priemonių kompleksiškumą pateisiną jų turima aukšta profesinė kompetenciją, kurios panaudojimas yra naudingas kaip makro, taip ir mikro lygmenyje. Taip pat, mūsų nuomone, būtina užtikrinti teikiamos pagalbos sistematiškumą. Pagalba bei įvairios integracijos darbo rinkoje konsultacijos ir mokymai turi prasidėti dar tarnybos metu, kas turėtų didinti išeinančio į atsargą asmens darbo motyvaciją ir norą dalyvauti integracijos darbo rinkoje priemonėse. Įsidarbinus išėjusiam į atsargą asmeniui, su juo turi būti palaikomi ryšiai ir teikiamos konsultacijos (pvz., 12–18 mėn. po įsidarbinimo). Toks teikiamų paslaugų sistematiškumas padidins teikiamų paslaugų efektyvumą ir turės teigiamą įtaką jo pasitenkinimui vykdant naują ekonominę veiklą.

3.3. Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų teisinis reglamentavimas nacionaliniu lygiu

Pagal bendrus bruožus, galime pastebėti, kad pareigūnų ir karių valstybinės pensijos, kaip viešosios teisės institutas, yra reglamentuojamos teisės normomis, taip pat teisės aiškinimo aktais: Konstitucija, įstatymais, poįstatyminiais teisės aktais, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija, o taip pat administracinių teismų praktika.

Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų teisinis reglamentavimas apima daugybę teisės aktų. Reglamentavimas „jautrus", nes juo sąlygojami didžiuliai valstybės finansiniai asignavimai. Jis paliečia didelį skaičių buvusių pareigūnų ir karių. Vien tik Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas buvo taisomas ir keičiamas 29 kartus, jo normų atitikimas Lietuvos Respublikos Konstitucijai buvo tris kartus nagrinėtas Konstituciniame Teisme. Kalbant apie statutinius pareigūnus, tarnaujančius teisėsaugos institucijose, verta atkreipti dėmesį į konstitucinį teisėtų lūkesčių principą, kai preziumuojamas valstybės įsipareigojimas mokėti valstybines pensijas vidaus reikalų sistemos darbuotojams, 1990 metais prisiekusiems Lietuvos Respublikai[12].

Pareigūnų ir karių valstybinė pensija yra labai svarbus tarnybą motyvuojantis veiksnys. Antai, Eimutis Misiūnas, tyrinėjęs policijos ir vidaus tarnybos pareigūnų teisinio statuso problematiką, 2008 metais atliko sociologinį tyrimą apklausdamas policijos pareigūnus ir jo pagrindu socialines garantijas pagal pareigūnų motyvacijos tarnauti policijos sistemoje lygį suskirstė į keturias grupes. Pirmai grupei jis priskyrė ***labai motyvuojančias socialines garantijas: teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją***; darbo užmokestį ir ilgesnes kasmetines atostogas[13]. Antrai grupei priskirtos gerai motyvuojančios socialinės garantijos: galimybė kelti savo kvalifikaciją, galimybės už nepriekaištingą ir pavyzdingą tarnybinių pareigų atlikimą būti paskatintam ar gauti apdovanojimą ir galimybė siekti karjeros. Trečiai grupei priskirtos

[12] 1990 m. kovo 21 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba kreipėsi į vidaus reikalų įstaigų darbuotojus, skelbdama: „Atkūrėme nepriklausomą Lietuvą. Jos pamatas — teisingumo, laisvės, demokratijos ir žmonių geroves idealai. Viena svarbiausių jų įgyvendinimo bei valstybės gyvavimo sąlygų — gerai funkcionuojanti viešosios tvarkos palaikymo sistema — milicija. Kiekvienas Respublikos pilietis, nepriklausomai nuo tautybės ar pasaulėžiūros, turintis Šio darbo patyrimą, pasirengęs prisiekti ištikimybę Lietuvai ir jai tarnauti, yra labai reikalingas valstybei.

Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba užtikrina, kad ***bus išsaugotos socialinės vidaus reikalų darbuotojų garantijos: pensijos, mokamos nežiūrint į tai, kurioje valstybėje tarnauta, išliks užsitarnautas laipsnis, vidutinis pareigūno atlyginimas viršys uždarbio vidurkį Respublikoje*** (pažymėta autoriaus).

Vyriausybė sieks, kad Lietuvos valstybinius ženklus nešiojantis žmogus būtų gerbiamas, kad jam būtų teikiama visuomenės parama.

Svarbiausia milicijos darbuotojo pareiga — ištikimybė Lietuvos Respublikai, jos žmonėms, įstatymams, viešosios tvarkos ir piliečių teisių apsauga.

Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba kviečia visus vidaus reikalų darbuotojus ir toliau sąžiningai dirbti savo darbą". Valstybės žinios, 1990, Nr. 10–297.

[13] Apie tai, kad galimybė gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją už tarnybą labai ir vidutiniškai motyvuoja, pareiškė 87,9 % apklaustų policijos pareigūnų.

vidutiniškai motyvuojančios socialinės garantijos: garantuota sveikatos priežiūra ir galimos kompensacijos vykdant tarnybines funkcijas pareigūno mirties ar sveikatos sutrikdymo atveju. Ir galiausiai, ketvirtai grupei priskirtos menkai motyvuojančios socialinės garantijos: garantija, kad pareigūnas, kuris tarnybos vietovėje neturi nuosavybės teise priklausančio buto, aprūpinamas tarnybiniu butu; garantija, kad pareigūnui ir jo šeimos nariams padaryta materialinė žala, kurią jie patyrė dėl pareigūno vidaus tarnybos, gali būti atlyginama; garantija, kad pareigūnui, vykdžiusiam pavestus vidaus tarnybos uždavinius ir funkcijas bei viršijusiam tarnybinės rizikos ribas ir tuo padariusiam nusikalstamą veiką ar kitokį teisės pažeidimą arba nukentėjusiam vykdant tarnybines funkcijas, gali būti kompensuojamos teisinės pagalbos išlaidos ar jų dalis; ir garantija, kad pareigūnai, vykdantys specialias tarnybines užduotis ar dirbantys lauko sąlygomis, aprūpinami maistu. Toks grupavimas rodo, kurioms socialinėms garantijoms įstatymų leidėjas turi skirti daugiau dėmesio, taip pat kurių panaikinti nerekomenduojama ir kurių garantijų teisinis reguliavimas turi būti tobulinamas arba jų gali būti atsisakyta (Misiūnas, 2010).

3.3.1. Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų konstitucingumas

Kontinentinės teisinės tradicijos šalyse teisinis reguliavimas pasižymi teisės normų ir institutų subordinacija. Taigi, visos teisės normos turi būti reflektuojamos pagrindiniuose teisės aktuose, dažniausiai konstitucijose. Lietuva taip pat prisilaiko šios tradicijos, todėl teisinio reglamentavimo aptarimą reikia pradėti nuo klausimo – ar aptariamas reiškinys yra konstitucingas?

Lietuvos gyventojų, taip pat ir pareigūnų bei karių, pensijų ir socialinės paramos pagrindus nustato Lietuvos Respublikos Konstitucijos 52 straipsnis. Jame nustatyta, kad valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais.

Valstybinių pensijų, kurios suteikiamos asmenims nepriklausomai nuo to ar jie sulaukė amžiaus, nuo kurio skiriama senatvės pensija, legitimumo požiūriu ši Konstitucijos norma būtinai turi būti oficialiai aiškinama. Toks aiškinimas reikalingas todėl, kad Konstitucijos tekste tiesiogiai įvardijamos tik dvi pensijų rūšys – senatvės ir invalidumo. Detalizuojant tekstą atrodo, kad šis pensijų sąrašas yra išsamus, nes, paprastai, jungtukas „ir“ vartojamas nuosekliai vienarūšių reikšmių sekai parodyti. Išeitų, kad blanketinė nuoroda į kitų įstatymų numatytų atvejų galimybę suveikia taip pat – sujungia į loginę seką reikšmes, nurodančias atvejus, kai piliečiai turi teisę gauti socialinę paramą (nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kiti atvejai).

Nors valstybinės pensijos Konstitucijoje nepažymėtos, tačiau valstybės interesų ir piliečio teisinio statuso pariteto laidavimui turi būti sudarytos ir konstitucinio lojalumo prielaidos. Teisinės technikos požiūriu, tai gali-

ma atlikti per teisės aiškinimą, kurio aukščiausia išraiškos forma laikytina Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija. Konstitucinis Teismas ne vieną kartą nagrinėjo bylas dėl valstybinių pensijų ir suformavo atitinkamą teisės aiškinamųjų normų sistemą. Jos aptarimui reikia vadovautis 2000 m. vasario 10 d., 2002 m. balandžio 23 d., 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. liepos 4 d. nutarimais.

LR Konstitucinio Teismo 2000 m. vasario 10 d. nutarimas svarbus aptariant ***valstybinių pensijų konstitucingumą.*** Jis priimtas Konstituciniam Teismui nagrinėjant bylą, kurioje taip pat buvo tiriama Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 4 dalies atitikties Konstitucijai. Konstitucinis Teismas nurodė, kad piliečių teisė gauti pensijas ir socialinę paramą yra įtvirtinta Konstitucijos 52 straipsnyje. Šiame straipsnyje nurodytos pensijų ir socialinės paramos rūšys. Jame pavartota formuluotė „valstybė laiduoja" reiškia, kad šiame straipsnyje išvardytos pensijos (senatvės ir invalidumo) ir socialinė parama (nedarbo, ligos, našlystės ir maitintojo netekimo atvejais) ***būtinai turi būti nustatytos***. Kartu Konstitucijos 52 straipsnis suponuoja tai, kad jame nurodyti santykiai turi būti reguliuojami įstatymais. Pagal Konstitucijos 52 straipsnį įstatymais ***gali būti numatytos ir kitokios, ne tik jame nurodytos pensijos ar socialinė parama***. Jas Konstitucija garantuoja tiems subjektams ir tokiais pagrindais bei dydžiais, kurie nustatyti įstatyme. Prie tokių išmokų priskirtinos valstybinės pensijos, numatytos Valstybinių pensijų įstatyme.

Valstybinių pensijų įstatymo 1 straipsnio 1 dalyje yra numatytos šios valstybinės pensijos (LR valstybinių pensijų įstatymas, 1994):

1) Lietuvos Respublikos pirmojo ir antrojo laipsnių valstybinės pensijos;
2) nukentėjusiųjų asmenų valstybinės pensijos;
3) pareigūnų ir karių valstybinės pensijos;
4) mokslininkų valstybinės pensijos;
5) teisėjų valstybinės pensijos.

Taigi, sekant čia pateiktą Konstitucijos aiškinimo logiką, galima numanyti, kad šiame įstatymo straipsnyje paminėta pareigūnų ir karių valstybinė pensija irgi yra viena iš valstybinių pensijų rūšių. Pagal Konstitucijos 52 straipsnį asmenys, turintys teisę gauti pareigūnų ir karių valstybines pensijas, pagrindai jas gauti ir jų dydžiai, skyrimo bei mokėjimo sąlygos turi būti nustatyta įstatyme. Taip pat Konstitucinis Teismas pabrėžė skirtingus pensijų mokėjimo šaltinius, nurodydamas teisinę situaciją, kai Valstybinių pensijų įstatyme numatytos valstybinės pensijos mokamos iš valstybės biudžeto, o ne iš socialinio draudimo fondo. Be to, svarbu pastebėti ir tai, kad Konstitucinis Teismas konstatavo, kad kai kurios valstybinės pensijos turi paramos pobūdį: „Nukentėjusiųjų asmenų valstybinė pensija iš esmės yra socialinė parama, skiriama asmenims, ***patyrusiems tam tikrų praradimų***.

Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų konstitucingumas nustatytas LR

Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarime. Šiame nutarime analogiškai pateikiamas pareigūnų ir karių pensijos priskyrimas prie valstybinių pensijų. Konstitucinis Teismas nurodo, kad pensinio aprūpinimo ir socialinės paramos pagrindai įtvirtinti Konstitucijos 52 straipsnyje, kuriame nustatyta, kad valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas, socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės, maitintojo netekimo ir kitais įstatymų numatytais atvejais. Pagal šį Konstitucijos straipsnį gali būti numatytos ir kitokios, ne tik jame nurodytos, pensijos ar socialinė parama, tarp jų – pareigūnų ir karių valstybinė pensija ***už tarnybą***. Pagal Konstitucijos 52 straipsnį pensinio aprūpinimo ir socialinės paramos santykiai reguliuojami tik įstatymais. Konstitucijos 52 straipsnyje pavartota formuluotė „valstybė laiduoja“ *inter alia* reiškia, kad pensijos bei įvairios socialinės paramos rūšys garantuojamos tiems asmenims ir tokiais pagrindais bei dydžiais, kurie nustatyti įstatymais.

Įstatymais nustačius pensijų rūšis, asmenis, turinčius teisę į pensiją, pensijų skyrimo ir mokėjimo pagrindus, dydžius, sąlygas, valstybei kyla pareiga pensinio aprūpinimo santykiuose laikytis teisėtų lūkesčių apsaugos ir teisinio tikrumo konstitucinių principų. Todėl nustatyto teisinio reguliavimo pakeitimai, kuriais bloginamas pensinis aprūpinimas, galimi tik tada, kai valstybėje susidaro ypatinga situacija ir kai tai būtina kitų konstitucinių vertybių apsaugai. Tai gali būti daroma tik įstatymu ir nepažeidžiant Konstitucijos.

LR Konstitucinis Teismas 2002 m. lapkričio 25 d. nutarime akcentavo, kad Konstitucijos 52 straipsnio formuluotė „valstybė laiduoja“ suponuoja įstatymų leidėjo ***pareigą nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris užtikrintų lėšų, būtinų pensijoms mokėti, sukaupimą ir pensijų mokėjimą***. Tačiau valstybėje gali susidaryti tokia ypatinga situacija (ekonominė krizė, gaivalinė nelaimė ir pan.), kai neįmanoma sukaupti tiek lėšų, kiek yra būtina pensijoms mokėti. Tokiais išimtiniais atvejais pensijų santykių teisinis reguliavimas gali būti koreguojamas, taip pat ir mažinant senatvės pensijas tokiu mastu, kokiu būtina užtikrinti gyvybiškai svarbius visuomenės interesus, apsaugoti kitas konstitucines vertybes. Sumažintos senatvės pensijos gali būti mokamos tik laikinai, t. y. tik tol, kol valstybėje yra susidariusi ypatinga situacija. Pažymėtina, kad net ir tokiais išimtiniais atvejais senatvės pensijos negali būti mažinamos pažeidžiant Konstitucijoje įtvirtintą pusiausvyrą tarp asmens ir visuomenės interesų; senatvės pensijų mažinimas turi atitikti konstitucinį proporcingumo principą.

Galiausiai, pareigūnų ir karių valstybinių pensijų konstitucingumas struktūriškai konstatuotas 2003 m. liepos 4 d. nutarime (LR Konstitucinis Teismas, 2003):

Šis nutarimas svarbus ir tuo, kad nemažai jo nuostatų, skirtų įstatymų leidėjui, yra nukreiptos į ateitį, nurodant pagrindinius pareigūnų ir karių valstybinių pensijų tvarkymo postulatus. Čia labai tinka detalesnės šio nutarimo konstatuojamosios dalies išnašos:

1. „Konstitucijos 52 straipsnyje nustatyti pensinio aprūpinimo ir socialinės paramos pagrindai. Pagal šį Konstitucijos straipsnį įstatymų leidėjas privalo įstatymu nustatyti senatvės ir invalidumo pensijas, taip pat socialinę paramą nedarbo, ligos, našlystės ir maitintojo netekimo atvejais".

2. „Pagal Konstituciją įstatymu gali būti nustatytos ir kitokios, ne tik Konstitucijos 52 straipsnyje nurodytosios pensijos ar socialinė parama (Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. ir 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimai*). Įstatymu taip pat gali būti nustatytos ir pensijos už tam tikrą tarnybą Lietuvos valstybei* (pažymėta autoriaus). Įstatymų leidėjas, nustatydamas tokią pensiją už tarnybą, yra saistomas Konstitucijos normų ir principų, taip pat jos preambulėje įtvirtinto atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės siekio".

4. „Pagal Konstituciją pensinio aprūpinimo pagrindai, asmenys, kuriems skiriamos ir mokamos pensijos, pensijų skyrimo ir mokėjimo sąlygos, taip pat pensijų dydžiai nustatomi tik įstatymu. Įstatymų leidėjas, priimdamas įstatymą, kuriame nustatyta, kokiems asmenims yra skiriamos ir mokamos pensijos už tarnybą, šių pensijų skyrimo ir mokėjimo pagrindai ir sąlygos, taip pat šios pensijos dydžiai, kiekvienu atveju *turi paisyti Konstitucijos normų ir principų, Konstitucijoje įtvirtintų atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės imperatyvų* (pažymėta autoriaus). Pažymėtina, kad jeigu įstatymų leidėjas, reguliuodamas pareigūnų ir karių pensinį aprūpinimą, nepaisytų Konstitucijos, toks pensinis aprūpinimas pagal Konstituciją negalėtų būti laiduojamas".

5. „... įstatymų leidėjas, nustatydamas, kokiems asmenims skiriama ir mokama pareigūnų ir karių valstybinė pensija, pareigūnų ir karių valstybinės pensijos skyrimo ir mokėjimo pagrindus bei sąlygas, taip pat šios pensijos dydžius, yra saistomas *konstitucinio socialinės darnos imperatyvo, teisingumo, protingumo bei proporcingumo principų (*pažymėta autoriaus). Jeigu įstatymų leidėjas, nustatydamas pareigūnų ir karių pensiją už tarnybą, neatsižvelgtų į pareigūnų ir karių tarnybos specifiką, konkrečių pareigų pobūdį bei kitas reikšmingas aplinkybes, tokios pensijos skyrimas ir mokėjimas taptų privilegija".

6. „...įstatymų leidėjas, nustatydamas pareigūnų ir karių pensiją už tarnybą, *negali įtvirtinti tokio teisinio reguliavimo, pagal kurį asmuo į pensiją išeitų nepagrįstai anksti arba tokiai pensijai gauti būtų nustatytas nepagrįstai trumpas tarnybos ar darbo stažas, arba nustatant skiriamos pensijos dydį nebūtų atsižvelgiama į pareigūno ar kario darbo užmokesčio dydį ar kitaip būtų pažeidžiami teisingumo, protingumo bei proporcingumo principai* (pažymėta autoriaus)"

7. „Pareigūnų ir karių valstybinė pensija savo prigimtimi ir pobūdžiu skiriasi nuo valstybinių socialinio draudimo pensijų (taigi ir nuo senatvės pensijos). Minėta, kad ši pensija skiriama asmenims už atliktą tarnybą Lietuvos

valstybei ir yra mokama iš valstybės biudžeto. Nurodyti ypatumai suponuoja tai, kad įstatymų leidėjas turi įgaliojimus nustatyti ir tokį teisinį reguliavimą, kad asmenims, neišėjusiems iš tarnybos, *tokia pensija nėra skiriama arba tokia pensija nėra mokama* (pažymėta autoriaus) asmenims, kurie išėjo iš tarnybos ir kuriems buvo paskirta ir mokama pareigūnų ir karių valstybinė pensija, kai jie grįžta į tarnybą, už kurią skiriama ir mokama pareigūnų ir karių valstybinė pensija".

8. „Konstitucijos 52 straipsnio nuostata „valstybė laiduoja" *inter alia* reiškia, kad įstatymu nustačius tam tikrą pensinį aprūpinimą valstybei kyla pareiga jį garantuoti nurodytiems asmenims tokiais pagrindais bei dydžiais, kurie nustatyti įstatyme, o asmenys, atitinkantys įstatyme nustatytas sąlygas, turi teisę reikalauti, kad valstybė jiems skirtų šią pensiją ir ją mokėtų. Taigi minėta Konstitucijos 52 straipsnio nuostata suponuoja įstatymų leidėjo pareigą, įstatymu nustatant tam tikrą pensiją, įtvirtinti tokį teisinį reguliavimą, kuris užtikrintų šios pensijos mokėjimą asmenims, atitinkantiems įstatyme nustatytas sąlygas.

Valstybė, nustatydama tokį teisinį reguliavimą, pagal kurį asmenys, atitinkantys įstatymo nustatytas sąlygas (išėjimas iš tarnybos, tarnybos stažas, amžius ir kt.), įgyja teisę į tam tikrą įstatyme nustatytą pensiją už tarnybą, kartu *prisiima įsipareigojimą tokią pensiją paskirti ir ją mokėti* (pažymėta autoriaus). Asmeniui, atitinkančiam įstatyme nustatytas sąlygas, priklauso teisė reikalauti, kad valstybė vykdytų įstatymu prisiimtą įsipareigojimą ir mokėtų nustatyto dydžio išmokas. Konstitucinio Teismo 2000 m. vasario 10 d. nutarime konstatuota, kad jei įstatymu nustatyta kita, Konstitucijos 52 straipsnyje tiesiogiai neįvardyta pensija, pagal Konstituciją ji turi būti garantuota nurodytiems asmenims tokiais pagrindais bei dydžiais, kurie nustatyti įstatyme. Tačiau pabrėžtina ir tai, kad įstatymų leidėjas, nustatydamas tokią pensiją, yra saistomas Konstitucijos".

9. „Kartu pažymėtina, kad valstybėje gali susidaryti tokia ypatinga situacija (ekonominė krizė, gaivalinė nelaimė ir kt.), kai objektyviai trūksta lėšų, būtinų pensijoms mokėti. Tokiais išimtiniais atvejais pensijų santykių teisinis reguliavimas gali būti koreguojamas, taip pat ir mažinant paskirtas bei mokamas pensijas tokiu mastu, kokiu būtina užtikrinti gyvybiškai svarbius visuomenės interesus, apsaugoti kitas konstitucines vertybes. Sumažintos pensijos gali būti mokamos tik laikinai, t. y. tik tol, kol valstybėje yra susidariusi ypatinga situacija (Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. ir 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimai). Pažymėtina, kad net ir tokiais išimtiniais atvejais *pensijos negali būti mažinamos pažeidžiant Konstitucijoje įtvirtintą pusiausvyrą tarp asmens ir visuomenės interesų; toks pensijų mažinimas turi atitikti konstitucinį proporcingumo principą* (pažymėta autoriaus)."

Šiame nutarime Konstitucinis Teismas taip pat išaiškino ***esminius principus, kuriais įstatymų leidėjas turi vadovautis įgyvendindamas konstituci-***

nes normas pensijų srityje. Jis nurodė:

1. „...Konstitucija – vientisas aktas. Konstitucijos principai ir normos sudaro darnią sistemą. Nė vienos Konstitucijos nuostatos *negalima aiškinti taip, kad būtų iškreiptas arba paneigtas kurios nors kitos konstitucinės nuostatos turinys* (pažymėta autoriaus), nes taip būtų iškreipta viso konstitucinio reguliavimo esmė, pažeista Konstitucijoje įtvirtinta vertybių pusiausvyra.

Konstitucijos 52 straipsnio nuostatos aiškintinos atsižvelgiant į kitas Konstitucijos nuostatas,... į konstitucinį teisinės valstybės principą, Konstitucijos 23, 29 straipsnių, 48 straipsnio 1 dalies nuostatas".

2. „Konstitucinis teisinės valstybės principas yra universalus principas, kuriuo grindžiama visa Lietuvos teisės sistema ir pati Lietuvos Respublikos Konstitucija; teisinės valstybės principo turinys atsiskleidžia įvairiose Konstitucijos nuostatose ir yra aiškintinas *neatsiejamai nuo Konstitucijos preambulėje skelbiamo atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės ir teisinės valstybės siekio* (pažymėta autoriaus).

Konstitucijoje įtvirtintas teisinės valstybės principas, be kitų reikalavimų, suponuoja ir tai, kad turi būti užtikrintos žmogaus teisės ir laisvės, kad visos valstybės valdžią įgyvendinančios ir kitos valstybės institucijos turi veikti remdamosi teise ir paklusdamos teisei, kad Konstitucija turi aukščiausią teisinę galią ir kad įstatymai, Vyriausybės nutarimai bei kiti teisės aktai turi atitikti Konstituciją".

3. „*Neatsiejami teisinės valstybės principo elementai yra teisėtų lūkesčių apsauga, teisinis tikrumas ir teisinis saugumas* (pažymėta autoriaus). Šie principai *inter alia* suponuoja tai, kad valstybė privalo vykdyti prisiimtus įsipareigojimus asmeniui. Neužtikrinus asmens teisėtų lūkesčių apsaugos, teisinio tikrumo ir teisinio saugumo, nebūtų užtikrintas asmens pasitikėjimas valstybe ir teise (Konstitucinio Teismo 2000 m. vasario 23 d., 2001 m. liepos 12 d., 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. sausio 24 d., 2003 m. kovo 4 d. nutarimai). Vienas esminių konstitucinio teisinės valstybės principo elementų – teisinio saugumo principas, kuris reiškia, kad valstybė turi pareigą užtikrinti teisinio reguliavimo tikrumą ir stabilumą, apsaugoti teisinių santykių subjektų teises, taip pat įgytas teises, gerbti teisėtus lūkesčius (Konstitucinio Teismo 2001 m. liepos 12 d., 2002 m. lapkričio 5 d., 2003 m. kovo 4 d. ir 2003 m. kovo 17 d. nutarimai).

<...> pagal Konstituciją santykiuose su valstybe yra *saugomi ir ginami tik tie asmens lūkesčiai, kurie kyla iš pačios Konstitucijos ar iš įstatymų bei kitų teisės aktų, neprieštaraujančių Konstitucijai* (pažymėta autoriaus). Tik tokie asmens lūkesčiai santykiuose su valstybe laikomi teisėtais".

4. „Vienas iš teisėtų lūkesčių principo elementų yra teisių, įgytų pagal Konstituciją, Konstitucijai neprieštaraujančius įstatymus ir kitus teisės aktus, apsauga. <...> Asmenys, kurie pagal įstatymą įgijo tam tikras teises, *turi teisę*

pagrįstai tikėtis, kad šios teisės nustatytą laiką bus išlaikytos ir įgyvendinamos (pažymėta autoriaus). Pagal šį principą teisinį reguliavimą galima keisti tik laikantis iš anksto nustatytos tvarkos. Pažymėtina, kad keičiant teisinį reguliavimą būtina laikytis Konstitucijos normų ir principų, *inter alia* – principo *lex retro non agit*, kad teisinio reguliavimo pataisomis negalima paneigti asmens įgytų teisių ir teisėtų interesų.

<...> Įstatymais nustačius pensijų rūšis, asmenis, turinčius teisę į pensiją, pensijų skyrimo ir mokėjimo pagrindus, sąlygas, pensijų dydžius, valstybei kyla pareiga pensinio aprūpinimo santykiuose laikytis teisėtų lūkesčių apsaugos ir teisinio tikrumo konstitucinių principų. Todėl nustatyto teisinio reguliavimo pakeitimai, kuriais bloginamas pensinis aprūpinimas, galimi tik tada, kai valstybėje susidaro ypatinga situacija ir kai tai būtina kitų konstitucinių vertybių apsaugai. Tai gali būti daroma tik įstatymu ir nepažeidžiant Konstitucijos (Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas)".

5. „Asmuo, atitinkantis įstatyme nustatytas sąlygas, įgyja teisę į įstatymu nustatytą pensiją. Toks asmuo gali pagrįstai tikėtis, kad ši jo teisė bus valstybės saugoma ir ginama. Kai Konstitucijai neprieštaraujančiu įstatymu nustatyta pensija yra paskirta ir mokama, *ši asmens įgyta teisė ir teisėtas lūkestis yra sietini ir su šio asmens nuosavybės teisių apsauga* (pažymėta autoriaus).

Kartu pažymėtina, kad konstitucinė įgytų teisių ir teisėtų lūkesčių apsauga *nereiškia, jog įstatymu nustatyta pensinio aprūpinimo sistema negali būti pertvarkoma* (pažymėta autoriaus). Pertvarkant šią sistemą kiekvienu atveju privalu paisyti Konstitucijos. Pensijų sistema gali būti pertvarkoma tik įstatymu, tik laiduojant Konstitucijoje numatytas senatvės ir invalidumo pensijas, taip pat paisant valstybės prisiimtų Konstitucijai neprieštaraujančių įsipareigojimų mokėti atitinkamas pinigines išmokas asmenims, atitinkantiems įstatymo nustatytus reikalavimus. *Jeigu pertvarkant pensijų sistemą neliktų įstatymais nustatytų, Konstitucijos 52 straipsnyje tiesiogiai nenurodytų pensijų arba šių pensijų teisinis reguliavimas būtų iš esmės pakeistas, įstatymų leidėjas privalėtų nustatyti teisingą susidariusių praradimų kompensavimo mechanizmą asmenims, kuriems tokia pensija buvo paskirta ir mokama* (pažymėta autoriaus).

Pažymėtina ir tai, kad įstatymų leidėjas, pertvarkydamas pensijų sistemą taip, kad pakeičiami pensinio aprūpinimo pagrindai, asmenys, kuriems skiriama ir mokama pensija, pensijos skyrimo ir mokėjimo sąlygos, pensinio aprūpinimo dydžiai, *privalo numatyti pakankamą pereinamąjį laikotarpį, per kurį asmenys, dirbantys atitinkamą darbą ar atliekantys atitinkamą tarnybą, suteikiančią teisę į atitinkamą pensiją pagal ankstesnį reguliavimą, galėtų pasirengti tokiems pakeitimams* (pažymėta autoriaus)."

Apibendrinant išdėstytą, galima teigti, kad valstybinių pensijų, ir kaip pensijų rūšies, ir kaip socialinės paramos formos, nepaminėjimas Konstitucijoje sudarė diskrecines sąlygas įstatymų leidėjui reglamentuoti pareigūnų

ir karių valstybinių pensijų klausimus. Atsirado abejonių dėl Konstitucijos normų įgyvendinimo įstatymais teisingumo ir jų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. Tai pareikalavo konstitucinių normų aiškinimo, kurį atliko Konstitucinis Teismas. Jis demonstravo išplečiamąjį, socialiai orientuotą, požiūrį į konstitucinės normos turinį ir aptarė tiek egzistavusią, tiek ir egzistuojančią valstybinių pensijų sistemą. Reikia pastebėti, kad tokia Konstitucinio Teismo pozicija yra ir įžvalgi. Vien tik „Konstitucijos raidės" aiškinimas šiuo atveju būtų sukėlęs prieštaravimus pagrindiniams teisinės ir gerovės valstybės principams. ***Konstitucinio Teismo jurisprudencija laikytina pagrindiniu pareigūnų ir karių valstybinių pensijų konstitucinio reglamentavimo normų šaltiniu.***

3.3.2. Įstatyminis reglamentavimas

Aptartą Konstitucijos 52 straipsnio nuostatą nagrinėjamu atveju detalizuoja du įstatymai, kurie aptaria reglamentuojamus pensijų santykius dvejopai. Vienas – Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymas – nustato valstybinių pensijų sistemą, o kitas – Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas (2004) – konkretina vieną iš jos rūšių – pareigūnų ir karių valstybines pensijas.

Kontinentinės teisės tradicijoje įstatymai vienas kito atžvilgiu turi vienodą teisinę galią, tačiau yra keletas požymių, rodančių jų tarpusavio konkurencijos riziką. Pirmiausia, įstatymų turinio analizė rodo, kad Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas yra išvestinis iš Valstybinių pensijų įstatymo. Pavyzdžiui, kai kurios pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo sąlygos ir dydžiai nustatyti Valstybinių pensijų įstatymu. Taip pat reikia pastebėti, kad Valstybinių pensijų įstatymas buvo priimtas 9 dienomis vėliau negu Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, todėl, pagal vėlesnių teisės normų galiojimo pirmumo principą, kai kurios išplečiančios Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo nuostatos, pavyzdžiui, keleto valstybinių pensijų mokėjimo klausimu, yra ribojamos Valstybių pensijų įstatymo. Atsiradus taikymo prieštaravimams, juos turėtų spręsti Konstitucinis Teismas.

Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymas, priimtas 1994 m. gruodžio 22 d. ir pagal jo 16 straipsnio 1 dalį įsigaliojo 1995 m. sausio 1 d.

Be pareigūnų ir karių valstybinės pensijos, Valstybinių pensijų įstatyme taip pat yra nustatytos Lietuvos Respublikos pirmojo ir antrojo laipsnio, nukentėjusiųjų asmenų, mokslininkų, teisėjų valstybinės pensijos. Reikia pastebėti, kad pagrindai valstybinių pensijų teisiniams santykiams atsirasti yra skirtingi. Pagal Valstybinių pensijų įstatymą vienos jame nustatytos pensijos yra skiriamos ir mokamos už ypatingus nuopelnus Lietuvai (pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos pirmojo ir antrojo laipsnio valstybinės pensijos), kitų

valstybinių pensijų skyrimas ir mokėjimas yra siejamas su atitinkama tarnyba (pavyzdžiui, tarnyba vidaus reikalų, prokuratūros sistemose ir kt.) arba darbu (pavyzdžiui, moksliniu darbu ar darbu einant teisėjo pareigas), dar kitos valstybinės pensijos yra kompensacinio pobūdžio ir mokamos asmenims, kurie yra pripažįstami nukentėjusiaisiais asmenimis (pavyzdžiui, asmenims, tapusiems invalidais dėl 1991 m. sausio 11–13 dienomis vykdytos agresijos ir po to buvusių įvykių, pasipriešinimo 1940–1990 m. okupacijoms (rezistencijos) dalyviams ir pan.). Taigi, pareigūnų ir karių pensijos, nors tam tikrais aspektais daugiau ar mažiau skiriasi nuo kitų valstybinių pensijų (pavyzdžiui, teisėjų), tačiau vis tiek yra būtent jų – valstybinių pensijų – sistemos dalis. Todėl aptariant pareigūnų ir karių pensijų teisinį reguliavimą pirmiausia turi būti atsižvelgiama į valstybinių pensijų sistemos esmę, tikslus ir principus.

Nors tiek teisiniu, tiek ir organizaciniu požiūriu valstybinių pensijų ir socialinio draudimo pensijų sistemos yra atskirtos, tačiau galima rasti bendrų bruožų ar specifinių šių dviejų pensijų tipų sąlyčio taškų, kurie leidžia teigti, kad šios dvi sistemos yra susijusios ir todėl turi būti derinamos viena su kita. Reikia pastebėti, kad prielaidos abiejų rūšių pensijoms atsirasti yra skirtingos. Tam, kad asmuo įgytų teisę į valstybinę socialinę (senatvės) pensiją, reikia sulaukti nustatyto biologinio žmogaus amžiaus. Valstybė paprastai nustato tokį amžių vadovaudamasi ekonomiškumo principu, atsižvelgdama į kiekybinius fizinio asmens darbingumo rodiklius. Nuo tam tikro amžiaus ekonomiškiau yra mokėti pensiją, negu, kad darbo užmokestį už nepakankamai efektyvų darbą[14]. Valstybinei pensijai gauti reikalingos specialios sąlygos arba aplinkybės, susidedančios iš reikšmingai skirtingų matmenų. Pavyzdžiui, laiko kriterijus pareigūnų ir karių pensijai gauti išreiškiamas dviem teisiniais parametrais: tarnybos laiku ir maksimaliu leistinu amžiumi būnant pareigūnu ar kariu. Abu parametrai tiesiogiai nesiejami su bendru darbingumu ir todėl – su senatvės pensijos amžiumi – valstybinė pensija paskiriama nepriklausomai nuo biologinio amžiaus, – tačiau tikslinama šiam amžiui sukakus. Iš to darytina išvada, kad valstybinės ir senatvės pensijos tikslai skiriasi. Senatvės pensija skiriama suteikti pragyvenimo lėšų, dėl senatvės fiziškai negalint užsidirbti. Valstybinė pensija pagal savo pobūdį yra valstybės skiriama kompensacija už atitinkamą asmens indėlį ginant valstybės interesus arba stiprinant valstybę.

Kalbant apie valstybinių pensijų sistemos principus, reikia pažymėti, kad bendrųjų valstybinių pensijų skyrimo ir mokėjimo principų nėra daug, o ir jie suformuluoti daugiausiai dėl finansinių interesų:

1. Valstybinių pensijų įstatyme įtvirtinta nuostata, kad asmeniui, turinčiam teisę gauti kelias valstybines pensijas, ***jo pasirinkimu mokama tik vie-***

[14] Teisės literatūroje yra, pavyzdžiui, išskiriami fiziniai, intelektualiniai ir emociniai kriterijai, kuriais pagrindžiamas amžiaus cenzas, reikalingas, o kartu ir valstybės pageidaujamas, senatvės pensijai gauti. Žr.: Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. V., Lietuvos viešojo administravimo institutas, 2004, p. 47–48.

na iš jų, išskyrus valstybinę našlių ir našlaičių pensiją, kuri taip pat gali būti mokama tik viena su viena iš valstybinių pensijų. Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 5 straipsnio pirmojoje dalyje nustatyta, kad pareigūnai ir kariai, kurie įgyja teisę į pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, ***nepraranda teisės į kitas valstybines pensijas***, jei įstatymai nenumato kitaip.

Tai atrodo kaip teisinė kolizija tarp dviejų įstatymų. Tačiau reikia pripažinti, kad Valstybinių pensijų įstatymas yra pirminis, turint omenyje, kad būtent jis duoda blanketinę nuorodą į specialųjį jo, kaip bendrojo įstatymo atžvilgiu, pareigūnų ir karių įstatymą. Valstybinių pensijų įstatymas numato tik vieną išlygą, kai gali būti skiriamos dvi valstybinės pensijos – valstybinė našlių ir našlaičių valstybinė pensija gali būti mokama tik viena arba su viena iš valstybinių pensijų. Tai patvirtina Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 5 straipsnio antroji dalis, nustatanti, kad pareigūnams ir kariams, tuo pat metu įgijusiems teisę į pareigūnų ir karių valstybinę pensiją už tarnybą ir pareigūnų ir karių valstybinę netekto darbingumo pensiją, skiriama didesnioji arba jų pasirinkimu viena iš šių pensijų. Pareigūnų ir karių valstybinė našlių ar našlaičių pensija mokama kartu su pensija už tarnybą ar netekto darbingumo pensija.

Šio tyrimo kontekste svarbu atkreipti dėmesį, kad pareigūnai ir kariai gali atsidurti tokiose situacijose, kai reikia pasirinkti ne tik vieną iš pareigūnų ir karių valstybinių pensijų, bet ir vieną iš valstybinių pensijų rūšių. Tokios situacijos gali atsirasti, kai pareigūnai ar kariai yra, pavyzdžiui, olimpiniai čempionai ir turi teisę į pirmo laipsnio valstybinę pensiją arba olimpinių žaidynių prizininkai ar pasaulio čempionai ir turi teisę į antro laipsnio valstybinę premiją. Teoriškai galima ir situacija, kai rinktis valstybinės pensijos rūšį (pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ar antrojo laipsnio valstybinę pensiją) turėtų pareigūnė ar karė, pagimdžiusi (įvaikinusi), užauginusi iki 8 metų amžiaus ir gerai išauklėjusi septynis, o nuo 2014 m. sausio 1 d. – penkis ir daugiau vaikų.

2. Valstybinių pensijų 3 straipsnio 3 dalis nustato normą, kad pirmo ir antro laipsnio, nukentėjusių asmenų, pareigūnų ir karių bei mokslininkų valstybinės pensijos dydis bei šios pensijos dydžio ir tam pačiam asmeniui paskirtų valstybinių pensijų ir valstybinių socialinio draudimo pensijų bendra suma vienam asmeniui ***negali viršyti užpraeito ketvirčio prieš tą mėnesį, už kurį mokama valstybinė pensija, Lietuvos statistikos departamento paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 1,5 dydžio***. Pensijos dydžio ribojimą taiko valstybinę pensiją mokanti institucija. Tokia nuostata grindžiama solidarumo principu, neleidžiančiu žymiai išsiskirti vienai iš pensininkų grupei.

Čia reikia pastebėti, kad ši nuostata nuo 2012 m. rugsėjo 1 d. ***netaikoma teisėjų valstybinių pensijų dydžiui***, nors iki nurodytos datos kurį laiką toks apribojimas buvo taikomas ir šiai valstybinių pensijų rūšiai. Vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio 1,5 dydžio maksimali pensija buvo numatyta ir Lietuvos Respublikos teisėjų valstybinių pensijų įstatymo 6 straipsnio 3 daly-

je, tačiau Konstitucinio Teismo 2010 m. birželio mėn. 29 d. nutarimu ši norma buvo pripažinta prieštaraujančia Lietuvos Respublikos Konstitucijos 109 straipsnio 2 daliai, konstituciniam teisinės valstybės principui. Šiuo atveju reikia atkreipti dėmesį į teisės koliziją, taikant lygiateisiškumo principą, ***neleidžiantį išskirti privilegijuotų visuomenės grupių, kokia dabar laikytina grupė asmenų, gaunančių teisėjų valstybines pensijas.***

Visi kiti valstybinių pensijų sistemos principai yra specialieji ir nustatomi skirtingais teisės aktais: pirmojo ir antrojo laipsnio ir nukentėjusiųjų asmenų valstybinės pensijoms – pagal Valstybinių pensijų įstatymą, o pareigūnų ir karių, mokslininkų ir teisėjų – pagal specialiuosius įstatymus

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. gruodžio 24 d. nutarime pažymėta, kad valstybinės pensijos savo prigimtimi ir pobūdžiu skiriasi nuo valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos, taip pat nuo kitų valstybinio socialinio draudimo pensijų, pareigūnų ir karių valstybinės pensijos paskirtis yra *inter alia* atlyginti už sudėtingą, atsakingą, dažnai rizikingą ir pavojingą asmens tarnybą valstybei.

Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas veikia jau 19 metų. Lietuvos Respublikos Seimas 1994 m. gruodžio 13 d. priėmė Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymą, kuris įsigaliojo 1995 m. sausio 1 d. Šiuo įstatymu buvo nustatyti asmenys, turintys teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, šios pensijos skyrimo ir mokėjimo pagrindai, sąlygos, dydžiai. Keičiant ir (arba) papildant šį įstatymą pareigūnų, turinčių teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, ratas buvo nuolat plečiamas, o kai kuriais atvejais kartu buvo keičiamas ir įstatymo pavadinimas:

1) 2000 m. gegužės 2 d. priimto Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pavadinimo, 1, 3, 6, 12, 16 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo, įsigaliojusio 2000 m. birželio 1 d., 1 straipsniu įstatymas pavadintas *Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymu*, o asmenų, turinčių teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, ratas praplėstas įtraukiant Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnus;

2) 2000 m. liepos 13 d. priimto Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pavadinimo, 1, 3, 6, 12, 16 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymo, įsigaliojusio 2000 m. rugsėjo 1 d., 1 straipsniu minėtas įstatymas pavadintas *Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymu*, o asmenų, turinčių teisę gauti

pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, ratas praplėstas įtraukiant Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnus;

3) 2005 m. gegužės 19 d. priimto Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pakeitimo įstatymo, įsigaliojusio 2005 m. liepos 1 d., 1 straipsniu *įstatymas buvo pakeistas ir išdėstytas nauja redakcija*;

4) 2007 m. sausio 18 d. priimtu Vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo pavadinimo, 1, 3, 6, 12 ir 16 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo, įsigaliojusio 2007 m. sausio 19 d., 1 straipsniu įstatymas (2005 m. gegužės 19 d. redakcija su vėlesniais pakeitimais ir papildymais) pavadintas *Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymu*. Pagal šį įstatymą teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, be Vidaus reikalų ministerijos, policijos, Valstybės sienos apsaugos tarnybos ir kitų vidaus reikalų įstaigų pareigūnų, vidaus tarnybos dalinių karininkų, liktinės tarnybos puskarininkių ir kareivių, Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų, profesinės karo tarnybos karių, Valstybės saugumo departamento sistemos pareigūnų, prokuratūros pareigūnų, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų, įgijo ir pareigūnai, muitinės sistemoje dirbę muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikę operatyvinę veiklą ir (arba) ikiteisminį tyrimą.

Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatyme įstatyme nurodytiems pareigūnams ir kariams, išėjusiems iš tarnybos, pareigūnų ir karių valstybinė pensija skiriama, jeigu jie atitinka šiuose įstatymuose nustatytas sąlygas: asmuo yra arba ištarnavęs įstatyme nurodytose tarnybose tam tikrą skaičių metų, arba yra ištarnavęs tose tarnybose tam tikrą skaičių metų ir sukakęs senatvės pensijos amžių, arba yra pripažintas invalidu dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, arba yra atleistas iš tarnybos dėl sveikatos ir ištarnavęs tam tikrą skaičių metų ir kt. Pagal šiuo metu galiojantį teisinį reguliavimą minėti pareigūnai ir kariai gauna ir valstybinę socialinio draudimo pensiją, kai atitinka sąlygas šiai pensijai gauti. Pareigūnų ir karių valstybinės pensijos skyrimas ir mokėjimas nėra siejamas nei su socialinio draudimo, nei su jokiomis kitomis specialiomis įmokomis.

Atskiru klausimu reikia nagrinėti ir tarnybos definiciją. Įstatyme nurodyta, kad pareigūnų ir karių valstybinė pensija, skiriama ***išėjusiems iš tarnybos***. Šiuo atveju reikia aptarti, ar karo tarnyba ir, pavyzdžiui, tarnyba Valstybės saugumo departamente yra suprantama, kaip ta pati ar kita. Tai svarbu siekiant pagrįsti galimybę kariui ar pareigūnui gauti valstybinę pensiją už tar-

nybą ir tuo pat metu tarnauti kitoje tarnyboje, jeigu jis atitinka tos tarnybos pareigūnams keliamus reikalavimus. Analizuojant įstatymą matyti, kad įstatymų leidėjas nustato skirtingas tarnybas, t. y. tikrąją karo tarnybą, vidaus tarnybą, tarnybą Specialiųjų tyrimų tarnyboje, tarnybą žvalgybą vykdančiose institucijose (Valstybės saugumo departamente ar Antrajame operatyvinių tarnybų departamente prie Krašto apsaugos ministerijos), tarnybą prokuratūroje, tarnybą Kalėjimų departamente prie Teisingumo ministerijos, tarnybą kai kuriuose Muitinės departamento prie Finansų ministerijos padaliniuose. Statute numatyta galimybė užskaityti tarnybos laiką, skaičiuojamą valstybinei pensijai gauti, tačiau visiškai nėra praktikos priimti į tarnybą kitą tarnybą baigusius pareigūnus ar karius ir jau gaunančius valstybines pensijas.

Pagal Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymą skiriamos šios pareigūnų ir karių valstybinės pensijos: a) už tarnybą; b) netekto darbingumo; c) našlių ir našlaičių. Greta šių valstybinių pensijų asmenims, kurie atitinka Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatytas sąlygas, yra mokamos ir valstybinės socialinio draudimo senatvės, netekto darbingumo bei našlių ir našlaičių pensijos. Tokiu būdu pareigūnai ir kariai naudojasi „dviguba“ apsauga, esant vienai ir tai pačiai socialinei rizikai. Tačiau, kaip minėta, vienas asmuo negali gauti dviejų valstybinių pensijų.

Teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją turi šie Lietuvos Respublikos piliečiai:

- Vidaus reikalų ministerijos, policijos, Valstybės sienos apsaugos tarnybos ir kitų vidaus reikalų įstaigų pareigūnai, vidaus tarnybos dalinių karininkai, liktinės tarnybos puskarininkiai ir kareiviai;
- Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnai;
- profesinės karo tarnybos kariai;
- Valstybės saugumo departamento sistemos ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos pareigūnai;
- prokuratūros pareigūnai;
- Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnai;
- muitinės mobiliųjų grupių pareigūnai, muitinės postų pareigūnai ir muitinės pareigūnai, atliekantys kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą.

Teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją taip pat turi pareigūnai ir kariai, kurie dirba kitose Lietuvos Respublikos ministerijose, departamentuose, įstaigose ir organizacijose būdami įtraukti į Vidaus reikalų ministerijos, Krašto apsaugos ministerijos kadrų, Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų rezervą arba būdami įtraukti į Valstybės saugumo departamento ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos žvalgybos pareigūnų rezervą, dirba kitose Lietuvos, užsienio valstybių ar

tarptautinėse institucijose, įstaigose, įmonėse, organizacijose, taip pat užsiima kita teisėta veikla ir vykdo atskiras žvalgybos institucijų tarnybines užduotis.

Reikia pripažinti, kad sąrašas asmenų, galinčių gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją yra platus. Nežiūrint to, kartais pasitaiko atvejų, kai inicijuojamos šio įstatymo pataisos, siekiant ***išplėsti šios valstybinės pensijos gavėjų ratą***. Štai, 2013 m. vasario 14 d. Seimo valdyboje įregistruotas grupės Seimo narių inicijuotas įstatymo projektas Nr. XIIP–265 „Dėl Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 1, 3, 6, 7 ir 16 straipsnių pakeitimo ir Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto 6, 51, 53^1, 54, 55 straipsnių pakeitimo". Įstatymo iniciatoriai aiškina, kad pagal šiuo metu galiojantį Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymą ir Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutą, muitinės pareigūnams numatytos nevienodos socialinės garantijos. Muitinės mobiliųjų grupių pareigūnams, muitinės postų pareigūnams ir muitinės pareigūnams, atliekantiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą, numatytos valstybinės pensijos, kompensacijos žuvimo ar sužeidimo atvejais. Kiti muitinės pareigūnai neturi teisės į pareigūnų valstybinę pensiją ir Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto 53^1 straipsnyje numatytą kompensaciją, nors jų darbo krūvis ir atsakomybės laipsnis nesiskiria nuo pareigūnų, turinčių tokią teisę. Skirtingas muitinės pareigūnų statusas, susijęs su minėtomis socialinėmis garantijomis, sukelia ir personalo administravimo problemų. Nereti atvejai, kai muitinės postų pareigūnai, pagal savo kvalifikaciją tinkantys dirbti sudėtingesnį ir atsakingesnį darbą muitinės administracijoje, to atsisako tik dėl to, kad nenori prarasti teisės gauti pareigūnų valstybinę pensiją. Anot iniciatorių, projekto tikslas – suvienodinti visų muitinės pareigūnų socialines garantijas; tai turėtų padidinti muitinės pareigūnų motyvaciją siekti karjeros visoje muitinės sistemoje ir pritraukti į tarnybą muitinėje aukštos kvalifikacijos specialistus. Viliamasi, kad priėmus įstatymą pagerės socialinių garantijų reguliavimas Lietuvos Respublikos muitinėje, visi statutiniai pareigūnai turės teisę į valstybinę pensiją bei kompensacijas žuvimo ar sužeidimo atvejais, bus sudarytos palankesnės sąlygos visiems statutiniams pareigūnams siekti karjeros. Be to, teigiama, kad tai turėtų padidinti muitinės atsparumą korupcijai. Iniciatoriai labai optimistiškai įvertino įstatymo įgyvendinimui reikalingą finansinį palaikymą. Jų manymu, projektams įgyvendinti, jei visi pareigūnai iš karto šia teise pasinaudotų, lėšų poreikis iš valstybės biudžeto metams sudarytų apie 1,2 mln. litų. Manoma, kad pirmiesiems metams reikėtų apie 0,5 mln. litų valstybės biudžeto lėšų. Iniciatorių pateikti argumentai nėra pakankami, todėl ir įstatymo projekto svarstymo metu buvo pateikta nemažai kritinių pastabų bei pasiūlyta projektą atmesti.

Šiuo atveju, labai pagrįsti atrodo Vyriausybės argumentai, pateikti jos 2013 m. rugpjūčio 21 d. nutarime, kuriame siūloma nepritarti projektui dėl to, kad „...pagal Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto nustatytą

tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje (toliau – muitinė) ypatumų kompensavimo principą muitinės pareigūnų tarnybos ypatumai (didesnis pavojus gyvybei arba sveikatai, didesnė atsakomybė, ilgesnis darbo laikas ir įvairūs su tarnyba susiję apribojimai) kompensuojami Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statute ir kituose teisės aktuose nustatytomis socialinėmis garantijomis. Įgyvendinant šį principą, Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto 53^1 straipsnyje nustatytos kompensacijos muitinės mobiliųjų grupių pareigūnams, muitinės postų pareigūnams ir muitinės pareigūnams, atliekantiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą, Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto 51 straipsnio 9 dalyje nustatyta muitinės mobiliųjų grupių pareigūnų, muitinės postų pareigūnų ir muitinės pareigūnų, atliekančių kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą, teisė gauti pareigūnų valstybinę pensiją pagal Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymą. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2008 m. gruodžio 24 d. nutarime pažymėta, kad valstybinės pensijos savo prigimtimi ir pobūdžiu skiriasi nuo valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijos, taip pat nuo kitų valstybinio socialinio draudimo pensijų, pareigūnų ir karių valstybinės pensijos paskirtis yra *inter alia* atlyginti už sudėtingą, atsakingą, dažnai rizikingą ir pavojingą asmens tarnybą valstybei, įstatymų leidėjas, naudodamasis savo diskrecija, galėjo pasirinkti, nustatyti ar nenustatyti, kad muitinės sistemoje tam tikras pareigas ėjusiems pareigūnams būtų skiriama pareigūnų ir karių valstybinė pensija. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą pažymėjo, kad, neatsižvelgus į pareigūnų tarnybos specifiką, konkrečių pareigų pobūdį ir kitas reikšmingas aplinkybes, tokios pensijos skyrimas ir mokėjimas taptų privilegija ir toks pensinis aprūpinimas pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją negalėtų būti laiduojamas.“ (LR Vyriausybės..., 2013)

Atsižvelgiant į tarnybos ypatumus ir tarnybos teisinio reglamentavimo formas, galima teigti, kad asmenų, kuriems galioja Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas, grupė skirstoma į tris kategorijas:

- profesinės karo tarnybos karius;
- statutinius valstybės tarnautojus;
- prokurorus.

Profesinės karo tarnybos karių tarnyba reglamentuojama Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymu (1998).

Statutinių valstybės tarnautojų tarnyba reglamentuojama: Vidaus tarnybos statutu (LR Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas, 2003), nustatančiu policijos, valstybės sienos apsaugos tarnybos, priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo tarnybos, finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos, vadovybės apsaugos departamento, viešojo saugumo tarnybos pareigūnų tarnybos elementus; Tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statutu (LR tarnybos LR muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2000),

LR Specialiųjų tyrimų tarnybos statutu (2003), LR Valstybės saugumo departamento statutu (2002), Kalėjimų departamento prie LR Teisingumo ministerijos statutu (2000) ir LR Civilinės krašto apsaugos tarnybos statutu (2003).

Prokurorų tarnyba reglamentuojama Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymu (2003).

Pagal valstybinių pensijų skyrimo sąlygą – ištarnautus metus ir/arba sukakusį amžių, pareigūnai ir kariai skirstomi į tris grupes:

1) pareigūnų ir kariai, kurie ištarnavo nustatytą laiką, būtiną valstybinei pensijai gauti;

2) pareigūnai ir kariai, kurie ištarnavo nustatytą laiką kai jiems sukako specialiaisiais jų tarnybą reguliuojančiais įstatymais nustatytas asmens amžius;

3) pareigūnai, kurie ištarnavo nustatytą laiką ir jiems sukako asmens amžius, reikalingas valstybinei socialinio draudimo pensijai gauti.

Pirmajai grupei priskiriami pareigūnai ir kariai, kurie ištarnavo laiką, nustatytą įstatyme, nepriklausomai nuo jų amžiaus. Šiuo atveju, jie gali būti išleidžiami į ankstyvąją pensiją tik jiems patiems to prašant. Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 3 straipsnio 1 dalies 1 punkte nurodyta, kad pareigūnų ir karių valstybinė pensija skiriama ir išmokama išėjusiems iš tarnybos pareigūnams ir kariams, ištarnavusiems vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose ir valstybės įmonėse, muitinės sistemoje (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) 20 ir daugiau metų.

Ši nuostata skirtingai reglamentuojama išleidžiamų į ankstyvąją pensiją karių ir statutinių pareigūnų atžvilgiu. Išleisti į ankstyvąją pensiją kariai, karo tarnybos kontekste yra išleidžiami į atsargą ir būdami joje jie dar gali būti pašaukti į tikrąją karo tarnybą paskelbus mobilizaciją iki jiems sukaks amžius, nuo kurie jie bus perkelti į dimisiją. Buvimo atsargoje laikas ir perkėlimo į dimisiją amžius nustatytas Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 47 straipsnio 2 dalyje. Nustatyta, kad į dimisiją perkeliami:

1) profesinės karo tarnybos kariai išleidžiant juos į atsargą, jeigu išleidimo į atsargą metu jie jau yra sukakę 60 metų;

2) atsargos karininkai ir generolai (admirolai) – buvę profesinės karo tarnybos kariai – sukakę 60 metų;

3) atsargos kariai, turintys gydytojo ar gydytojo padėjėjo specialybę, sukakę 60 metų;

4) kiti atsargos kariai, sukakę 55 metus;

5) dėl sveikatos būklės tapę netinkami mobilizacijai atsargos kariai, neatsižvelgiant į amžių.

Karo tarnybą reglamentuojantys teisės aktai, asmeniui, išleistam į atsargą (ir į ankstyvąją pensiją) nenustato kitokios galimybės grįžti į tikrąją karo tar-

nybą, išskyrus tik atvejus, kai skelbiama mobilizacija. Tuo tarpu statutiniai pareigūnai turi teisę grįžti iš pensijos į tarnybą. Štai, Vidaus tarnybos statuto 51 straipsnis apibrėžia grąžinimo į vidaus tarnybą sąlygas. Jame nustatoma, kad pareigūnas, atleistas iš vidaus tarnybos vidaus reikalų įstaigoje dėl pareigybės panaikinimo, atleistas iš vidaus tarnybos jo paties prašymu, atleistas iš vidaus tarnybos dėl atsisakymo eiti kitas pareigas perkeliant rotacijos tvarka ar ***atleistas iš vidaus tarnybos jo paties prašymu dėl išėjimo į pensiją***, jo prašymu gali būti grąžinamas į vidaus tarnybą. Grąžinimo į vidaus tarnybą tvarką nustato vidaus reikalų ministras.

Pagal minėtas taisykles, buvęs pareigūnas, pageidaujantis būti grąžintas į vidaus tarnybą, gali su prašymu grąžinti į vidaus tarnybą kreiptis į atitinkamos vidaus reikalų centrinės įstaigos vadovą (pavyzdžiui, Lietuvos policijos generalinį komisarą). Nurodomos pareigos, į kurias pretenduoja besikreipiantysis. Centrinės įstaigos vadovas gali pasiūlyti ir kitas pareigas.

Buvusių pareigūnų prašymus nagrinėja vidaus reikalų centrinėse įstaigose sudarytos grąžinimo į vidaus tarnybą komisijos, iš ne mažiau kaip 6 narių, kurias administruoja personalo tvarkymo funkcijas atliekantis padalinys. Prašymas ir kiti dokumentai komisijai perduodami ne vėliau kaip per du mėnesius.

Komisija, susipažinusi su buvusio pareigūno tarnybos byla bei įvertinusi jo išsilavinimą, asmenines bei dalykines savybes, fizinį pasirengimą ir sveikatos būklę, atleidimo iš vidaus tarnybos priežastis bei motyvus, sprendimą priima atviru balsavimu paprasta balsų dauguma. Komisijos sprendimas dėl grąžinimo (negrąžinimo) į vidaus tarnybą pateikiamas išvados forma. Gavęs dokumentus vidaus reikalų įstaigos vadovas, atsižvelgdamas į komisijos sprendimą, buvusį pareigūną skiria į prašyme grąžinti į vidaus tarnybą nurodytas pareigas. Jei komisijos sprendimas neigiamas, vidaus reikalų įstaigos vadovas apie tai buvusį pareigūną informuoja raštu.

Taisyklėse taip pat numatyta supaprastinta grąžinimo tvarka (be komisijos) buvusiems pareigūnams, kurie a) buvo atleisti iš vidaus tarnybos ir paskirti ar perkelti į nestatutines pareigas vidaus reikalų įstaigoje ar Vidaus reikalų ministerijoje ir šias pareigas tebeeinantys; b) buvo iš vidaus tarnybos atleisti pačių prašymu tęsti mokymąsi vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigose, aukštesniosiose, aukštosiose Lietuvos Respublikos policijos (vidaus reikalų) ar kitose aukštosiose mokyklose, o jas baigę ar nutraukę studijas, per vieną mėnesį pateikę prašymą grąžinti juos į vidaus tarnybą; c) buvo iš vidaus tarnybos atleisti pačių prašymu atlikti privalomosios karinės tarnybos, o ją baigę, per vieną mėnesį pateikę prašymą grąžinti juos į vidaus tarnybą. Specialia tvarka grąžinami į vidaus tarnybą ir buvę pareigūnai, pageidaujantys dirbti kriminalinę žvalgybą vykdančiuose padaliniuose.

Iš čia pateiktos medžiagos matome, kad statutiniams tarnautojams taikomos žymiai lankstesnės taisyklės, leidžiančios tiek laisviau palikti, tarnybą, tiek ir į ją grįžti. Šiuo atveju, įstatymų leidėjas pripažįsta profesionalių statutinių

tarnautojų vertingumą ir leidžia, reikalui esant, vėl juos pasitelkti tarnyboje. Antra vertus, toks teisė normų lankstumas atitinkamai išbalansuoja personalo valdymo sistemą, nes planuoti personalo pokyčius yra nepaprastai sunku.

Antrai grupei priskiriami pareigūnai ir kariai, kurie išleidžiami į ankstyvąją pensiją suėjus specialiuose įstatymuose nustatytam amžiui. Šios grupės valstybinių pensijų gavėjų teisinis pagrindas išdėstytas Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 3 straipsnio pirmosios dalies 4 punkte, nurodančiame, kad pareigūnų ir karių valstybinė pensija skiriama ir išmokama išėjusiems iš tarnybos nurodytiems pareigūnams ir kariams, sukakusiems įstatymų arba statutų nustatytą išleidimo į atsargą amžių (jei toks amžius nenustatytas, – senatvės pensijos amžių) ir ištarnavusiems vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose ir valstybės įmonėse, muitinės sistemoje (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) ***penkis ir daugiau metų***. Tuo tarpu, pareigūnams ir kariams, dėl pačių kaltės pašalintiems iš vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros sistemų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Kalėjimų departamento ar jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių, muitinės sistemos (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą), valstybinė pensija skiriama tik tada, kai jie yra ištarnavę 20 ar daugiau metų ir sukakę įstatymų nustatytą išleidimo į atsargą amžių (jei toks amžius nenustatytas, – senatvės pensijos amžių).

Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 70 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad profesinės karo tarnybos kariai draudžiami valstybiniu socialiniu pensijų draudimu, o tie iš jų, kurie yra ištarnavę įstatymo nustatytą metų skaičių ir išleisti į atsargą, įgyja teisę gauti valstybinę kario pensiją. Amžius, kuriam sukakus profesinės karo tarnybos kariai išleidžiami į atsargą ir jiems gali būti skiriama valstybinė pensija, nustatytas Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 45 straipsnio 4 dalyje. Čia nurodoma, kad į atsargą profesinės karo tarnybos kariai išleidžiami sukakę:

1) žemesnio negu grandinio laipsnio – 40 metų;
2) nuo grandinio iki seržanto majoro (vyresniojo laivūno) – 50 metų;
3) leitenantai – 35 metus;
4) vyresnieji leitenantai – 40 metų;
5) kapitonai (kapitonai leitenantai) – 43 metus;
6) majorai (komandorai leitenantai) – 46 metus;
7) pulkininkai leitenantai (komandorai) – 50 metų;
8) pulkininkai (jūrų kapitonai) – 53 metus;
9) generolai (admirolai) – 58 metus.

Karo kapelionai, neatsižvelgiant į jų turimą laipsnį, gali būti išleidžiami į

atsargą sukakę 60 metų, o vyriausiasis kariuomenės kapelionas – 65 metus. Profesinės karo tarnybos kariai, kurie eina karinių specialistų pareigas pagal krašto apsaugos ministro įsakymu patvirtintą karinių specialybių sąrašą, gali būti išleidžiami į atsargą sukakę 55 metus.

Pagal Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymo 46 straipsnį kai kuriais atvejais krašto apsaugos ministras, atsižvelgdamas į krašto apsaugos sistemos poreikius, gali pratęsti ne aukštesnio kaip pulkininko (jūrų kapitono) laipsnio kario, sukakusio nustatytą amžių, profesinę karo tarnybą pagal terminuotą profesinės karo tarnybos sutartį ne ilgiau kaip 2 metams (arba 2 kartus po vienus metus). Šiam terminui pasibaigus pakartotinai ne ilgesniam kaip 2 metų laikotarpiui pratęsti profesinę karo tarnybą pagal tokią sutartį krašto apsaugos ministras gali tik karininkams, turintiems ne aukštesnį kaip majoro (komandoro leitenanto) laipsnį.

Statutiniams pareigūnams nustatytos kitos amžiaus ribos. Štai, Vidaus tarnybos statuto 54 straipsnis nustato šiuos vidaus tarnybos terminus:

1) pirminės grandies pareigūnams – kol sukaks 50 metų;
2) vidurinės grandies pareigūnams – kol sukaks 55 metus;
3) aukštesniosios grandies pareigūnams – kol sukaks 60 metų;
4) aukščiausiosios grandies pareigūnams – kol sukaks 65 metus.

Be to Vidaus tarnybos statutas leidžia pratęsti tarnybos laiką. Pareigūno prašymu, vidaus reikalų įstaigos vadovo teikimu vidaus reikalų ministras turi teisę pratęsti vidaus tarnybos trukmę iki penkerių metų. Tokiu būdu, pavyzdžiui aukščiausiosios grandies pareigūnai, vidaus reikalų sistemos įstaigų vadovai, gali tarnauti iki 70 metų amžiaus.

Lyginant pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją amžių, galima pastebėti, kad krašto apsaugos sistemoje karių amžius yra svarbesnis tinkamumo tarnybai kriterijus negu vidaus tarnyboje. Nors, apskritai vertinant, tarnybos pratęsimo veiksmingumas vadybos požiūriu labai abejotinas, karių išleidimo į atsargą atveju jis vertinamas palankiau, nes yra trumpesnis, lyginant su vidaus tarnybos pratęsimu.

Trečiajai grupei priskiriami prokurorai. Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 3 straipsnio 1 dalies 2 punktas nurodo, jog pareigūnams, ištarnavusiems prokuratūroje 20 ir daugiau metų, pareigūno pensija skiriama tik sulaukus Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus. Tokiu atveju atitinkamos pareigūno pensijos gavimas yra tiesiogiai susiejamas su sąlyga, kuri yra ***tipinė socialiniu draudimu pagrįstos socialinės apsaugos schemos dalis***. Teisinėje literatūroje tokia teisinė situacija yra kritikuojama. Štai, Vida Petrylaitė teigia, kad toks tiesioginis pareigūno, ištarnavusio prokuratūroje 20 ir daugiau metų, teisės į pareigūno pensiją susiejimas su socialinio draudimo kategorija – pensiniu amžiumi – nėra visiškai pagrįstas ir logiškas. Tokią išvadą ji daro atsižvelg-

dama į tai, kad senatvės pensijos amžius socialinio draudimo schemoje yra siejamas ne su tam tikru, specialiu darbu ar pareigomis, bet yra nustatomas vienodas visiems valstybės gyventojams (moterims ir vyrams skirtingas) ir teoriškai reiškia, jog asmuo gali nebedirbti ir išeiti į užtarnautą poilsį. Ji akcentuoja, kad atitinkamos pareigūnų valstybinės pensijos yra skiriamos už ypatingą darbą, trukusį tam tikrą laikotarpį, bet ne dėl to, jog asmuo apskritai nebegali užsiimti darbine veikla dėl savo amžiaus. Taigi, anot jos, įstatymo reglamentavimas, kad prokuratūroje tarnavusiems pareigūnams reikia sulaukti ir senatvės pensijos amžiaus, atrodo pernelyg griežtas ir nepagrįstas vienos iš pareigūnų kategorijos atžvilgiu (Petrylaitė, 2008).

Reikia pripažinti, kad minėtas vienos pareigūnų kategorijos diskriminavimas kitos, pavyzdžiui, policijos pareigūnų, atžvilgiu laikytinas pagrįstu, tik jeigu ji nelyginama su kariais. Čia turime reikalą su visiškai skirtingo pobūdžio tarnybos ypatumais. Turint omenyje karo tarnybos ir tarnybos teisėsaugoje specifiką, keliamas klausimas – ar teisingai nustatytas tarnybos laikas, reikalingas valstybinei pensijai gauti, skirtingų tarnybos kategorijų asmenims? Reikia pastebėti, kad karių tarnybos laikas Lietuvoje yra daugiau ar mažiau tokios pat trukmės, kaip ir kitų NATO valstybių narių ginkluotose pajėgose. Tuo tarpu policijos ir teisėsaugos institucijų pareigūnų tarnybos laikas senose ir naujose Europos Sąjungos šalyse skiriasi. Reikia pripažinti, kad posovietinėse Vidurio ir Rytų Europos šalyse išlikusi policijos ir panašių institucijų priskyrimo ginkluotosioms pajėgoms tradicija, nors tarnybos santykiai iš esmės liberalizuoti[15].

Šioje vietoje specifikos suvokimui turi reikšmės policijos, kaip viešosios valdžios instituto, transformacijos iš sukarintos į civilinę tarnybą naratyvas. Po antrojo pasaulinio karo, policijos, ypač kontinentinės Europos šalių, organizacinė struktūra kurį laiką išlaikė karinės organizacijos formą. Panašią į buvusią iki karo. Tam tikrą laiką ji buvo efektyvi tiek tuometinių uždavinių požiūriu, tiek ir personaline sudėtimi. Pereinamajame laikotarpyje iš karo padėties į taiką paramilitarinė policijos paskirtis buvo suprantama ir priimtina visuomenės. Joje tarnavo daug demobilizuotų karių, todėl buvo adaptuota nemažai karinių santykių ir net tradicijų bei ritualų. Tačiau 7–8 dešimtmetyje visuomenė transformavosi, viešai išreikštas plykstelėjusiu terorizmu, ekstremizmu ir radikalizmu, o taip pat antikarinėmis ir aplinkos saugos nuostatomis reikalavo kitokios – civilinės policijos, tokios pat, kaip ir kitos viešosios valdžios tarnybos. Policines priemones turėjo keisti tinkamas, vadinasi – socialiai orientuotas, viešasis administravimas. Principinės

[15] Ekstremalesnio atvejo pavyzdžiu laikytina Lenkijos policijos pareigūnų pensijų sistema, egzistavusi iki 2011 m. sausio 1 d. Pagal įstatymą policijos pareigūnai, ištarnavę policijoje ne mažiau kaip 15 metų, nepriklausomai nuo sukakusio biologinio amžiaus, turėjo teisę į valstybinę pensiją, sudarančią 40% turėto darbo užmokesčio. Toks teisinis reglamentavimas palaikė intensyvią personalo kaitą ir buvo didele našta valstybės biudžetui. Šiuo metu Lenkijoje teisę į policijos pareigūnų valstybinę pensiją įgyja pareigūnai, ištarnavę ne mažiau kaip 25 metus.

nuostatos dėl naujo policijos statuso visuomenėje buvo suformuluotos Europos Tarybos parlamentinės asamblėjos 1979 m. rezoliucija Nr. 690 priimtoje „Deklaracijoje apie policiją".

Deklaracijoje nurodyta, kad policijos pajėgos yra viešosios tarnybos (angl. *public services*), įsteigtos įstatymais, kurios skirtos palaikyti ir taikyti teisę. Policijos pareigūnu gali tapti bet kuris pilietis, jeigu jis atitinka nustatytus reikalavimus ir gauna atitinkamą mokymą, įskaitant ir atitinkamą instruktavimą apie socialines problemas, demokratines laisves, žmogaus teises ir ypatingai apie Europos žmogaus teisių konvenciją. Deklaracijoje nurodoma, kad policijos pareigūnai gali kurti ir dalyvauti profesinėse sąjungose ir kitose organizacijose. Policijos pareigūnų teisinė atsakomybė ir teismas turi būti toks pat, kaip ir visų piliečių. Policijos pareigūnas turi turėti galimybę skųsti teismui jam skirtą drausminę nuobaudą ar bausmę. Tai, kad policija yra civilinė tarnyba, ryškiai iliustruoja Deklaracijoje nustatytas policijos pareigūnų statusas karo, kritinių situacijų ir okupacijos metu. Nustatoma, kad civilių gyventojų labui policijos pareigūnas karo ar priešų okupacijos metu turi toliau vykdyti savo pareigas apsaugant asmenis ir turtą. Okupacinė valdžia negali nurodyti policijos pareigūnams vykdyti kitokias užduotis. Dėl šios priežasties ***jis neturi „kovotojo" statuso ir jam netaikomos 1949 m. rugpjūčio 12 d. Trečiosios Ženevos Konvencijos dėl karo belaisvių apsaugos*** nuostatos. Civilinės policijos pareigūnų atžvilgiu taikoma 1949 m. rugpjūčio 12 d. Ketvirtoji Ženevos Konvencija ***dėl civilių gyventojų apsaugos karo metu***. Okupacijos metu policijos pareigūnai negali dalyvauti operacijose prieš pasipriešinimo judėjimo dalyvius, o taip pat dalyvauti taikant priemones, skirtas priverstiniam gyventojų įdarbinimui kariniams tikslams, ir karinių objektų apsaugai. [16]

Per 9-ąjį dešimtmetį Vakarų pasaulio valstybių policijos buvo radikaliai pertvarkytos, taip pat ir įdiegiant civilinės valstybės principus, bei atitinkamai ilginant tarnybos laiką. Beveik visose Vakarų demokratijos tradicijos valstybėse policijos pareigūnai pradėjo dirbti ilgiau, vidutiniškai iki 60 metų amžiaus ir, beje, vis toliau ilginamas. Griuvus daliai socialistinių valstybių Europoje, naujieji tarnybos standartai pasiūlyti ir posovietinėms demokratijoms. 2001 metais Europos Tarybos Vidaus reikalų ir teisingumo ministrų komitetas savo rekomendacija Nr. 10 patvirtino Europos policijos etikos kodeksą, kuriame nustatė pagrindines policijos organizavimo nuostatas, o Aiškinamajame memorandume jas detalizavo. Šis dokumentas laikomas pagrindiniu tarptautiniu regioniniu policijos organizavimo ir veiklos standartu.[17]

Tai, kad policija ir Lietuvoje nėra karinė struktūra, tikrąja žodžio prasme,

[16] http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewPDF.asp?FileID=16101&lang=en (prisijungimo laikas – 2013-10-30 – 16:25

[17] https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=223251&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383 (prisijungimo laikas - 2013-10-30 - 15:16)

patvirtina ir nacionalinį saugumą reglamentuojantys teisės aktai. Štai, Lietuvos nacionalinio saugumo pagrindų antrajame skirsnyje nurodoma, kad valstybės ginkluotąsias pajėgas taikos metu sudaro visos kariuomenės rūšys ir jos aktyvusis rezervas. Įvedus karo padėtį ar ginkluotos gynybos nuo agresijos (karo) metu ginkluotosioms pajėgoms taip pat priskiriama: Valstybės sienos apsaugos tarnyba, Viešojo saugumo tarnyba, koviniai Lietuvos šaulių sąjungos būriai ir kiti koviniai piliečių bei jų organizacijų ginkluoto pasipriešinimo (partizanų) būriai, pavaldūs ginkluotųjų pajėgų vadovybei.[18] Galime daryti išvadą, kad tik dvi Vidaus reikalų ministerijos pavaldume esančios žinybos – Valstybės sienos apsaugos tarnyba ir Viešojo saugumo tarnyba – yra artimos kariuomenei ir gali pretenduoti panašių socialinių lengvatų, susijusių su karinės tarnybos sunkumų kompensavimu.

3.3.3. Pensijų skyrimas ir mokėjimas

Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo sąlygos yra vienodos. Nors Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad pareigūnai ir kariai, kurie įgyja teisę į pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, nepraranda teisės į kitas valstybines pensijas, tačiau esanti nuoroda „jei įstatymai nenumato kitaip“ ir kitų įstatymų buvimas eliminuoja tokią galimybę. Valstybinių pensijų įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad asmeniui, turinčiam teisę gauti kelias valstybines pensijas, jo pasirinkimu mokama tik viena iš jų, išskyrus valstybinę našlių ir našlaičių pensiją, kuri taip pat gali būti mokama tik viena su viena iš valstybinių pensijų. Panaši analogija taikoma ir įgijus teisę į kelias pareigūnų ir karių pensijų rūšis: pareigūnams ir kariams, tuo pat metu įgijusiems teisę į pareigūnų ir karių valstybinę pensiją už tarnybą ir pareigūnų ir karių valstybinę netekto darbingumo pensiją, skiriama didesnioji arba jų pasirinkimu viena iš šių pensijų. Pareigūnų ir karių valstybinė našlių ar našlaičių pensija mokama kartu su pensija už tarnybą ar netekto darbingumo pensija.

Skiriant ***pareigūnų ir karių valstybinę pensiją už tarnybą***, į tarnybos laiką pensijai skirti įskaitomas:

1) tarnybos vidaus reikalų, krašto apsaugos, valstybės saugumo, prokuratūros sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjimų departamente, jam pavaldžiose įstaigose bei valstybės įmonėse, muitinės sistemoje (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) laikas nuo paskyrimo į pareigūno ar kario pareigas dienos;

2) darbo įstaigose ir organizacijose laikas, jeigu pareigūnai ar kariai dirbti jose buvo paskirti būdami įtraukti į Vidaus reikalų ministerijos, Krašto ap-

[18] Lietuvos Respublikos nacionalinio saugumo pagrindų įstatymas. Valstybės žinios, 1997, Nr. 2-16

saugos ministerijos kadrų, Specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnų rezervą;

3) nuteisto pareigūno ar kario bausmės atlikimo laikas, jeigu šis pareigūnas ar karys vėliau reabilituotas;

4) tarnybos Antrajame operatyvinių tarnybų departamente prie Krašto apsaugos ministerijos laikas darbo sutarties ir Valstybės tarnybos įstatymo pagrindais, jeigu vėliau tos pareigos priskirtos statutinio tarnautojo pareigoms;

5) darbo kitose Lietuvos, užsienio valstybių ar tarptautinėse institucijose, įstaigose, įmonėse, organizacijose laikas, taip pat laikas, kai žvalgybos pareigūnai užsiėmė kita teisėta veikla ir vykdė atskiras žvalgybos institucijų tarnybines užduotis, jeigu žvalgybos pareigūnai šiuo laikotarpiu buvo įtraukti į Valstybės saugumo departamento ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos žvalgybos pareigūnų rezervą.

Į anksčiau nurodytą pareigūnų tarnybos laiką nuo 1995 m. sausio 1 d. taip pat įskaitoma Lietuvos policijos akademijos studentų ir Vidaus reikalų ministerijos aukštesniųjų policijos mokyklų klausytojų faktinis tarnybos laikas, nurodytas Lietuvos Respublikos policijos įstatyme, jeigu asmenims, besimokantiems nurodytųjų įstaigų dieniniuose skyriuose, pavesta saugoti viešąją tvarką arba vykdyti kitas pareigas, kai jie atlieka praktiką arba stažuojasi vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos sistemų įstaigose, o taip pat tarnybos laikas policijos rezerve, kai asmenys saugo viešąją tvarką arba vykdo kitas policijai būdingas pareigas.

Į tarnybos laiką iki 1995 m. sausio 1 d. įskaičiuojama:

1) faktinis tarnybos kitų valstybių ginkluotosiose pajėgose, pasienio tarnyboje, vidaus reikalų ir kitose tarnybose (išskyrus tarnybą naikintojų būriuose ir batalionuose), t. y. tarnybos laikas visų valstybių įvairių rūšių ginkluotosiose pajėgose, TSRS valstybės saugumo sistemoje iki 1990 m. kovo 11 d., Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos Apsaugos skyriuje ir kitose tarnybose, kuriose tarnyba organizuota statutiniais pagrindais. Šie laikotarpiai įskaitomi tik tuo atveju, jeigu už juos asmuo negauna kitos valstybės pensijos;

2) darbo policijoje (milicijoje), vidaus tarnybos, Lietuvos Respublikos valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros sistemose laikas Darbo sutarties įstatymo pagrindais, jeigu vėliau tos pareigos priskirtos pareigūno pareigoms;

3) darbo laikas, išdirbtas profesionaliosios priešgaisrinės apsaugos padalinių vadovais, gaisrininkais, gaisrininkais vairuotojais Darbo sutarties įstatymo pagrindais, jeigu vėliau šie darbuotojai buvo paskirti sukarintos priešgaisrinės apsaugos pareigūnais;

4) viena tarnybos diena Krašto apsaugos departamento struktūriniuose padaliniuose nuo 1990 m. balandžio 25 d. iki 1991 m. rugpjūčio 23 d. įskaitoma kaip trys tarnybos dienos;

5) pareigūnams ir kariams, pradėjusiems tarnauti krašto apsaugos sistemoje iki 1991 m. gruodžio 31 d., – 80 % iki šio laiko turėto darbo stažo;

6) mokymosi aukštosiose, specialiosiose vidurinėse, aukštesniosiose Lietuvos Respublikos policijos (vidaus reikalų), saugumo, karo bei analogiškose TSRS ir kitų užsienio valstybių mokyklose laikas. Į tarnybos laiką pensijai skirti taip pat įskaitoma pusė mokymosi kitose aukštosiose, aukštesniosiose ir specialiosiose vidurinėse mokyklose laiko, jei jas baigę asmenys iš karto paskirti pareigūnais. Į tarnybos laiką įskaitoma pusė mokymosi kitose aukštosiose, aukštesniosiose ir specialiosiose vidurinėse mokyklose laiko, jeigu tarp mokslo baigimo ir stojimo į tarnybą nepraėję 3 mėnesiai, pailginant šį laikotarpį ligos, nėštumo ir gimdymo atostogų, taip pat būtinosios tarnybos kariuomenėje ar dalyvavimo kariniuose mokymuose trukme.

Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų už tarnybą dydžiai nėra vienodi. Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 7 straipsnis nurodo, kad pareigūnų ir karių valstybinė pensija už tarnybą skiriama pagal pareigūno ar kario nurodytų paeiliui ištarnautų 5 tarnybos metų palankiausių nuosekliai einančių dvylikos mėnesių jam nustatyto darbo užmokesčio vidurkį, į kurį įskaitoma pareiginė alga (tarnybinis atlyginimas), taip pat priedai už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, laipsnį (tarnybinį rangą), kvalifikacinę kategoriją (kvalifikacinį rangą), kai šie priedai mokami įstatymų nustatyta tvarka. Už kiekvienus tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, skiriama po 1 % šio straipsnio 1 dalyje nurodyto darbo užmokesčio. Atleistiems dėl sveikatos pareigūnams ir kariams, ištarnavusiems nuo 5 iki 10 metų, už kiekvienus tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, skiriama po 2 % šio straipsnio 1 dalyje nurodyto darbo užmokesčio, ištarnavusiems nuo 10 iki 20 metų – 20 % šio darbo užmokesčio, o ištarnavusiems daugiau kaip 20 metų skiriama taip pat 1 % už vienerius tarnybos metus darbo užmokesčio dydžio pensija.

Lyginant pareigūno ir kario valstybinės pensijos už tarnybą dydžio nustatymo taisykles su valstybinio socialinio draudimo senatvės pensijų dydžio nustatymo taisyklėmis, pastebimas tam tikras panašumas: nustatant pensijos dydį atsižvelgiama į turimą tarnybos stažą ir buvusį pareigūno ar kario darbo užmokestį. Nustatyta pensijos skaičiavimo tvarka apskritai vertintina teigiamai, dėl kiekvieno atvejo individualumo, leidžiančio atsižvelgti į konkretaus pareigūno ar kario pasiekimus, lifikacijos ir kt.) individualumą. Tačiau lyginant pareigūnų ir karių valstybines pensijas, pastebimas didžiulį skirtumą tarp kitų, artimų valstybinių pensijų, pavyzdžiui, teisėjų ir mokslininkų. Štai, Teisėjų valstybinių pensijų įstatymas nustato, kad pagal bendrąją taisyklę apskaičiuojant teisėjo valstybinę pensiją asmenims, turintiems teisę gauti teisėjų valstybinę pensiją, įgijusiems ne mažesnį kaip 20 metų teisėjo darbo stažą, teisėjų valstybinė pensija apskaičiuojama iš paskutinių penkerių, prieš nustojant eiti teisėjo pareigas, metų teisėjo gauto darbo užmokesčio vidurkio ir skiriama 45 % šio dydžio. Akivaizdu, jog skaičiuojant pagal šį principą teisėjo valstybinė pensija bus gerokai didesnė nei pareigūno ar kario, ištarnavusio tiek pat laiko ir gavusio tokio paties dydžio darbo užmokestį. Pareigūno ar kario valstybinė pensija ištarna-

vus 20 metų sudarytų tik 20 % buvusio darbo užmokesčio dydžio.

Dar kita tvarka apskaičiuojamos mokslininkų pensijos. LR Mokslininkų valstybinių pensijų laikinojo įstatymo (1995) 5 straipsnis nurodo, jog už kiekvienus visus daktaro stažo metus kiekvieną mėnesį mokama 10 % to mėnesio valstybinių pensijų bazės suma, o už kiekvienus visus habilituoto daktaro stažo metus kiekvieną mėnesį papildomai mokama 5 % to mėnesio valstybinių pensijų bazės suma. Nuo 2008 m. sausio 1 d. galiojantis valstybinių pensijų bazės dydis yra 200 litų, todėl galima daryti išvadą, jog mokslininko valstybinės pensijos skaičiavimo tvarka yra nepalankiausia, lyginant su kitomis valstybinėmis pensijomis, skiriamomis už tam tikrą ypatingą darbą ar tarnybą.

Pareigūnų ir karių valstybinė netekto darbingumo pensija skiriama pareigūnams ir kariams, pripažintiems nedarbingais ar iš dalies darbingais. Jei darbingumo netekta dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, pensija skiriama nepaisant netekto darbingumo pripažinimo laiko. Jei darbingumo netekta dėl kitų priežasčių, pareigūnų ir karių valstybinė netekto darbingumo pensija skiriama tik tuo atveju, jei darbingumo netekta tarnybos metu. Darbingumo netekimas pripažįstamas atsiradusiu dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, jei susirgimas, sužeidimas ar trauma, sukėlę darbingumo netekimą, įvyko tarnyboje. Priežastinį ryšį turi patvirtinti žinybinė centrinė medicinos ekspertizės komisija, kariams – krašto apsaugos ministro sudaryta tarnybinio tyrimo komisija.

Pareigūnams ir kariams, pripažintiems nedarbingais ar iš dalies darbingais dėl priežasčių, susijusių su tarnyba ir ištarnavusiems vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros sistemose, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose ir valstybės įmonėse, muitinės sistemoje (dirbusiems muitinės mobiliosiose grupėse ar muitinės postuose arba atlikusiems kriminalinę žvalgybą ir (arba) ikiteisminį tyrimą) mažiau negu dvylika mėnesių, pareigūnų ir karių valstybinės netekto darbingumo pensijos skiriamos pagal pareigūno ar kario ištarnautų mėnesių jam nustatyto darbo užmokesčio vidurkį.

Pareigūnų ir karių valstybinė netekto darbingumo pensija skiriama pareigūnams ir kariams už kiekvienus tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, po 1,2 % – netekusiems 75–100 % darbingumo, 1 % – netekusiems 60–70 % darbingumo ir 0,5 % – netekusiems 45–55 % darbingumo darbo užmokesčio, nurodyto šio įstatymo 7 straipsnio 1 dalyje.

Jei asmuo mirė ar neteko darbingumo dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, ir faktinis pareigūno arba kario tarnybos laikas mažesnis kaip 20 metų, tarnybos laikas pensijai skirti prilyginamas 20 metų. Jei asmuo mirė ar neteko darbingumo dėl kitų priežasčių, pensija apskaičiuojama pagal faktinį tarnybos laiką pensijai skirti.

Privalomosios karo tarnybos kariams, netekusiems darbingumo tarnybos, mokymų, pratybų ar užduočių vykdymo metu dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, mokymais, pratybomis ar užduočių vykdymu, mokama pareigū-

nų ir karių valstybinė netekto darbingumo pensija:

1) asmenims, netekusiems 75–100 % darbingumo, – 2 valstybinių socialinio draudimo bazinių pensijų dydžio;

2) asmenims, netekusiems 60–70 % darbingumo, – 1,5 valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos dydžio;

3) asmenims, netekusiems 45–55 % darbingumo, – 0,75 valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos dydžio.

Teisę gauti ***pareigūnų ir karių valstybinę našlių ir našlaičių pensiją*** turi mirusiojo (arba nustatyta tvarka pripažinto mirusiu ar nežinia kur esančiu) pareigūno ar kario sutuoktinis bei vaikai (įvaikiai), atitinkantys Valstybinių pensijų įstatymo 9 straipsnyje nustatytas sąlygas. Ši pensija skiriama, jei miręs asmuo buvo įgijęs teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją už tarnybą arba žuvęs ar miręs nuo sužalojimų asmuo dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, arba dėl netekto darbingumo buvo įgijęs teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę netekto darbingumo pensiją arba vieną iš šių pensijų gavo.

Pareigūnų ir karių valstybinė našlių ir našlaičių pensija skiriama ir apskaičiuojama taip pat kaip karių ir pareigūnų valstybinė netekto darbingumo pensija asmenims, netekusiems 75–100 % darbingumo, atsižvelgiant, ar pareigūnas mirė dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, ar dėl kitų priežasčių. Taip pat šios rūšies valstybinė pensija skiriama mirus pareigūnui ar kariui, gavusiam pareigūnų ir karių valstybinę pensiją už tarnybą arba netekto darbingumo pensiją, pareigūnų ir karių valstybinė našlių ir našlaičių pensija skiriama pagal mirusiojo gautos pensijos dydį. Valstybinės našlių pensijos dydis yra 20 % mirusiam asmeniui priklausiusios valstybinės pensijos dydžio.

Teisę gauti valstybinę našlaičių pensiją turi mirusiojo (arba nustatyta tvarka pripažinto mirusiu ar nežinia kur esančiu) vaikai (įvaikiai) iki 18 metų, vyresni kaip 18 metų, jeigu jie pripažinti neįgaliaisiais (iki 2005 m. liepos 1 d. – invalidais) iki 18 metų ir visą laiką nuo 18 metų sukakties yra nedarbingi ar iš dalies darbingi (invalidai), taip pat nustatyta tvarka įregistruotų švietimo įstaigų bendrojo ugdymo programų ar formaliojo profesinio mokymo programų mokiniai ir dieninių ar nuolatinių studijų programų studentai – iki mokymosi arba studijų pagal šias programas baigimo (išskyrus bendrojo ugdymo programų mokinius, kurie turi teisę gauti valstybinę našlaičių pensiją iki tų metų, kuriais jie baigia mokytis pagal šias programas, rugpjūčio 31 d.), bet ne ilgiau, iki jiems sukaks 24 metai. Asmeniui, turinčiam teisę gauti valstybinę našlaičių pensiją, ši pensija skiriama 30 % mirusiam priklausiusios valstybinės pensijos dydžio, jeigu teisę gauti valstybinę našlaičių pensiją turi vienas našlaitis. Jei tokią teisę turi daugiau našlaičių, kiekvienam skiriama po lygiai, bet ne daugiau kaip po 30 % ir ne daugiau kaip 80 % viso valstybinės pensijos dydžio. Tuo atveju, kai nėra asmenų, turinčių teisę gauti valstybinę našlių pensiją, kiekvienam našlaičiui skiriama

po lygiai, bet ne daugiau kaip po 30 % mirusiajam priklausiusios valstybinės pensijos dydžio ir ne daugiau kaip 100 % šios pensijos dydžio.

Vaikams, netekusiems abiejų tėvų, pareigūnų ir karių valstybinės našlaičių pensijos dydį sudaro suma, gauta apskaičiavus našlaičių pensiją už kiekvieną iš mirusių tėvų atskirai, jei abu tėvai buvo įgiję teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją už tarnybą arba netekto darbingumo pensiją.

Privalomosios karo tarnybos kariui mirus tarnybos, mokymų, pratybų ar užduočių vykdymo metu dėl priežasčių, susijusių su tarnyba, mokymais, pratybomis ar užduočių vykdymu, skiriama našlių ir našlaičių pensija nustatyta tvarka. Ji apskaičiuojama kaip pareigūnų ir karių valstybinė netekto darbingumo pensija asmenims, netekusiems 60–70 % darbingumo.

Tarnaujantiems pareigūnams ir kariams valstybinės pensijos nemokamos, išskyrus našlių pensijas. Pareigūno ar kario valstybinės pensijos gavėjas privalo pranešti jam pensiją mokančiai institucijai apie tai, kad jis tapo vienu iš asmenų, išvardytų Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio 1 dalies 1–6, 8 ir 9 punktuose, taip pat ūkininku ar jo partneriu pagal Ūkininko ūkio įstatymą, per 10 dienų nuo šio statuso atsiradimo dienos. Jeigu apie tai laiku nepranešama ir dėl to permokama pensija, permokėtos pensijos suma išieškoma iš pensijos gavėjo Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo ir kitų įstatymų nustatyta tvarka.

Pareigūnams ir kariams bei jų šeimos nariams pensijas skiria ir moka Vidaus reikalų ministerija, Specialiųjų tyrimų tarnyba, Valstybės saugumo departamentas, Krašto apsaugos ministerija pagal tai, kurioje iš šių institucijų asmuo tarnavo paskiausiai. Jeigu asmuo paskiausiai tarnavo Lietuvos Respublikos prokuratūroje, Lietuvos Respublikos muitinėje, Kalėjimų departamente ar jam pavaldžiose įstaigose, pensijas jam ir jo šeimos nariams skiria Generalinė prokuratūra, Muitinės departamentas prie Finansų ministerijos arba Kalėjimų departamentas prie Teisingumo ministerijos, moka Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įgaliotos Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigos.

Skirdamos ir mokėdamos karių ir pareigūnų valstybines pensijas institucijos vadovaujasi Preigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymu bei Vyriausybės patvirtintais Vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos bei prokuratūros sistemų, Kalėjimų departamento ir jam pavaldžių įstaigų ir valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatais (1995).

Kreiptis dėl pensijos paskyrimo galima prieš tris mėnesius iki teisės gauti pareigūno ar kario valstybinę pensiją atsiradimo arba bet kuriuo metu po teisės gauti pareigūno ar kario valstybinę pensiją atsiradimo. Prašymą skirti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją asmuo pateikia Vidaus reikalų ministerijai, Specialiųjų tyrimų tarnybai, Valstybės saugumo departamentui, Krašto apsaugos ministerijai, Generalinei prokuratūrai, Muitinės departamentui

prie Finansų ministerijos (toliau vadinama – Muitinės departamentas) ar Kalėjimų departamentui per atitinkamą tarnybą, įstaigą, karinį dalinį, kuriuose jis tarnauja arba tarnavo. Kreipiantis dėl pensijos, privaloma pateikti visus originalius dokumentus, būtinus pensijai paskirti. Prašymus priimančios institucijos privalo patvirtinti dokumentų, kurių reikia pensijai skirti, kopijas. Pagal Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatus turi būti pateikiami šie dokumentai:

1) prie prašymo skirti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją už tarnybą turi būti pridėtas kadrų tarnybos parengtas tarnybos laiko (darbo stažo) lapas; darbo užmokesčio atestatas (pažymėjimas); žinybinės centrinės medicininės ekspertizės komisijos išvada (tuo atveju, kai pareigūnas ar karys yra atleidžiamas dėl sveikatos būklės);

2) prie prašymo skirti pareigūnų ir karių valstybinę netekto darbingumo pensiją turi būti pridėta: žinybinės centrinės medicininės ekspertizės komisijos išvada; darbingumo lygio pažyma, išduota Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos; kadrų tarnybos parengtas tarnybos laiko (darbo stažo) apskaitos lapas; darbo užmokesčio atestatas (pažymėjimas);

3) prie prašymo skirti pareigūnų ir karių valstybinę našlių ir našlaičių pensiją turi būti pridėta: teismo sprendimas, jeigu asmuo pripažintas nežinia kur esančiu; kadrų tarnybos parengtas tarnybos laiko (darbo stažo) apskaitos lapas; darbo užmokesčio atestatas (pažymėjimas); teismo sprendimas dėl faktinės santuokos fakto nustatymo; mokymo įstaigos pažymėjimai, jeigu našlaičiai, vyresni kaip 18 metų, mokosi; Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išduota darbingumo lygio pažyma, jeigu teisė gauti šią pensiją priklauso nuo netekto darbingumo.

Pareigūnų ir karių valstybinės pensijos skiriamos vidaus reikalų ministro (arba Vidaus reikalų ministerijos kanclerio), Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos direktoriaus (arba jo pavaduotojų), Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento generalinio direktoriaus (arba jo pavaduotojų), krašto apsaugos ministro (arba Krašto apsaugos ministerijos kanclerio), Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro (arba jo pavaduotojų), Kalėjimų departamento direktoriaus (arba jo pavaduotojų), Muitinės departamento generalinio direktoriaus (arba jo pavaduotojų) sprendimu.

Sprendimas dėl pareigūnų ir karių valstybinės pensijos skyrimo turi būti priimtas ne vėliau kaip per 10 dienų nuo prašymo skirti pensiją su visais reikiamais dokumentais arba papildomų dokumentų gavimo dienos. Jei atsisakoma skirti pensiją, privaloma nurodyti atsisakymo priežastį.

Jei pareiškėjas nesutinka su institucijos sprendimu, jis turi teisę šį sprendimą apskųsti šios institucijos vadovui, o jei nesutinkama ir su vadovo sprendimu, ginčas sprendžiamas teisme. Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų sprendimai pensijų mokėjimo klausimais gali

būti skundžiami Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai Valstybinio socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka.

Nuteistiems už tyčinių nusikaltimų padarymą asmenims pareigūnų ir karių valstybinė pensija neskiriama.

Pareigūnų ir karių valstybinės pensijos skyrimo ir mokėjimo terminai yra nustatyti įstatymo 13 straipsnyje:

- Ji skiriama ir mokama nuo teisės į pensiją atsiradimo dienos, tačiau ne daugiau kaip už 12 mėnesių iki dokumentų pensijai skirti gavimo atitinkamoje institucijoje dienos;
- Pareigūnų ir karių valstybinės pensijos skiriamos iki gyvos galvos arba laikotarpiui, kuriuo pensijos gavėjas pagal šį įstatymą turi teisę gauti pensiją;
- Pensininkui mirus, pensija išmokama jį palaidojusiems asmenims už mirties mėnesį, jeigu ji dar nebuvo išmokėta, ir dar paskirtos pensijos už vieną mėnesį dydžio suma.

Jei pareigūnui arba kariui, kuriam paskirta pareigūnų ir karių valstybinė netekto darbingumo pensija, po pensijos paskyrimo pakeičiami netekto darbingumo procentai, pensija turi būti paskirta iš naujo pagal naujus duomenis nuo jų pasikeitimo dienos, bet ne daugiau kaip už 12 mėnesių iki dokumentų pensijai perskaičiuoti gavimo atitinkamoje institucijoje dienos.

Pareigūnui ar kariui, kuriam paskirta pareigūnų ir karių valstybinė pensija, po jos paskyrimo sugrįžusiam į tarnybą ir ištarnavusiam ne mažiau kaip dvejus metus, pareigūnų ir karių valstybinė pensija jo prašymu gali būti paskirta iš naujo pagal naujus duomenis. Jeigu iš naujo paskirta pensija yra mažesnė, mokama anksčiau paskirtoji pensija.

Pensininkui, persikėlusiam nuolat gyventi į užsienį, paskirtoji pareigūnų ir karių valstybinė pensija už tarnybą siunčiama ten, kur šis asmuo gyvena, jei išvykusio pensininko tarnybos Lietuvoje laikas pensijai skirti ne mažesnis kaip 15 metų. Kitais atvejais pensija išmokama už šešis mėnesius į priekį tokio dydžio, kokia ji buvo išvykimo mėnesį, ir toliau nebemokama.

3.3.4. Valstybinių pensijų ir socialinio draudimo pensijų sinergija resocializacijos programomis

Valstybė, reguliuodama pensijų mokėjimą buvusiems pareigūnams ir kariams, siekia skirtingu reglamentavimu atskirti du pensijų mokėjimo šaltinius – valstybės biudžetą ir Valstybinį socialinio draudimo fondą. Tai suprantama, ypač galvojant apie pensijų paskirties ypatumus – valstybinė pensija skiriama už nuopelnus valstybei, dažniausiai neatsižvelgiant į asmens darbingumą, o socialinė pensija skirta užtikrinti pragyvenimo minimumą netekus darbingumo dėl senatvės ar ligos.

Šiame kontekste pagrįstai kyla klausimas ar galimas abiejų pensijų mokėjimas vienu metu? Ir, jeigu taip, tai kokiomis sąlygomis?

Įstatymų leidėjas suformavęs teisinę konstrukciją, kurioje pareigūno ir kario valstybinė pensija mokama jos gavėjui, nepriklausomai nuo to ar jis sulaukęs amžiaus, reikalingo socialinio draudimo (senatvės) pensijai gauti, ar ne (išskyrus prokuratūros pareigūnus). Taip pat numatyta, kad asmuo, gavęs pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ir sulaukęs amžiaus, turi gauti ir socialinio draudimo senatvės pensiją. Tokiu būdu, įstatymais proteguojama praktika, pagal kurią pareigūnai ir kariai, išėję į ankstyvąją pensiją būtų skatinami įsilieti į darbo rinką.

Lietuvos Respublikos Seimas, 1994 m. gruodžio 13 d. priimdamas Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymą, nustatė 10 metų pereinamąjį laikotarpį, per kurį turėjo būti sukurta socialinio draudimo pensiją kompensuojančios priemonės. Šio įstatymo 16 straipsnio 7 dalyje buvo nurodyta, kad pensininkams, neturintiems kitų pajamų, išskyrus pensiją, prie pareigūnų ir karių valstybinės pensijos už tarnybą mokamas valstybinės socialinio draudimo bazinės pensijos dydžio priedas, iki jie įgys teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją. Po 2005 m. sausio 1 d. šis priedas mokamas tik pensininkams, išėjusiems į pensiją iki šios datos. ***Lietuvos Respublikos Vyriausybė iki šio termino privalo parengti pareigūnų ir karių, išleidžiamų į atsargą, perkvalifikavimo sistemą.***

Besibaigiant pereinamajam 10 metų laikotarpiui tapo akivaizdu, kad pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, perkvalifikavimo sistema nesukurta. Todėl Seimas 2004 m. gruodžio 22 d. priėmė įstatymą, kuriuo perkėlė socialinio draudimo įmokų mokėjimą dirbantiems pareigūnų ir karių valstybinių pensijų gavėjams iki 2006 m. sausio 1 d. ir įpareigojo Lietuvos Respublikos Vyriausybę iki 2005 m. liepos 1 d. parengti ir patvirtinti, o iki 2006 m. sausio 1 d. įgyvendinti ***pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programą.***

Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programa (2005) yra greičiau procesinis dokumentas, kurios uždavinys yra sukurti sklandžiai veikiančią sistemą, kuri išeinantiems į pensiją ar išleidžiamiems į atsargą pareigūnams ir kariams padėtų pasirinkti naują profesiją, palengvintų jų socialinį prisitaikymą ir pereinamąjį laikotarpį, kuriuo jie įsitvirtina naujoje darbo aplinkoje, taip pat suteiktų jiems medicininę reabilitaciją. Neatsitiktinai Vyriausybės nutarime nustatomi įpareigojimai Vidaus reikalų ministerijai – iki 2006 m. sausio 1 d. įgyvendinti šias programoje numatytas priemones:

1) parengti ir patvirtinti metodines praktines rekomendacijas suinteresuotoms šios Programos vykdymu, taip pat pareigūnų ir karių, išleidžiamų

į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos funkcionavimu valstybės institucijoms bei įstaigoms, kurios teiks socialinės ir medicininės pagalbos priemonėse numatytas medicinines ir socialines paslaugas;

2) organizuoti mokomuosius seminarus asmenims, atsakingiems už pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos funkcionavimą;

3) parengti ir patvirtinti išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių individualaus plano ir jų sutikimo dalyvauti įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones pavyzdines formas.

Taip pat Vidaus reikalų ministerijai kartu su Krašto apsaugos ministerija ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija pavesta iki 2006 m. sausio 1 d. parengti ir patvirtinti, o prireikus teisės aktų nustatyta tvarka pateikti Lietuvos Respublikos Vyriausybei projektus teisės aktų, kurių reikia pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemai funkcionuoti.

Programos būtinumas apibrėžiamas pačioje programoje pristatant tuo metu buvusią situaciją darbo rinkoje. Joje nurodoma, kad kiekvienais metais išeina į pensiją ar išleidžiama į atsargą apie 1000 pareigūnų ir karių. Vidutinis išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių amžius yra 47,5 metų. Tokio amžiaus asmenys, išėję į pensiją ar išleisti į atsargą, pasigenda veiklos, jiems reikia kur nors panaudoti turimą patirtį, o jų sukaupta tarnybos patirtis, profesinis potencialas, žinios, išsilavinimas gali būti panaudoti kitokiai veiklai. Išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių tarnyba susijusi su nuolatine įtampa, rizika, pavojumi gyvybei, sparta. Išėję į pensiją ar išleisti į atsargą pareigūnai ir kariai patiria psichologinių nepatogumų, praranda dvasinę pusiausvyrą, juos apima nerimas, depresija. Jų gyvenimo tempas sulėtėja, jie pasijunta nereikalingi visuomenei.

Vyriausybė nurodo, kad Programa parengta ir ją būtina įgyvendinti dėl kelių priežasčių. Labai svarbu palengvinti pareigūnams ar kariams socialinį jų prisitaikymą ir pereinamąjį laikotarpį, per kurį jie mėgina įsitvirtinti naujoje darbo aplinkoje, be to, leisti jiems toliau naudotis tarnyboje sukaupta patirtimi. Pagal aktyvios asmenų užimtumo politikos nuostatas kiekvienas norintis ir galintis dirbti visuomenės narys turi rasti savęs vertą darbą, be to, nerentabilu būtų prarasti pareigūną ar karį, kuriam parengti skirta daug lėšų, nemažai jų išleista pareigūno ar kario tobulinimuisi tarnybos metu (įvairūs mokymai, kursai), taigi labai svarbu suteikti patikimiems ir savo šaliai atsidavusiems žmonėms progą dirbti savo valstybei.

Pripažįstamos ypač opiomis pareigūnų ir karių sveikatos, psichologinės problemos, sukeltos streso, didelės rizikos, psichologinės įtampos. Vidaus tarnybos sistemos pareigūnų savižudybių vidutinis rodiklis 1988–1992 me-

tais buvo 21,9, 1993–1997 metais – 37, o 1998–2002 metais – 37,6 (100.000-čių pareigūnų per metus). 1998–2002 metais nusižudė 46 vidaus tarnybos sistemos pareigūnai. Programoje teigiama, kad vidaus tarnybos sistemos pareigūnų savižudybių daugėja, palyginti su 1988–1992 metais, 1993–1997 metais – 169 %, 1998–2002 metais – 172 %. Stengiantis prisitaikyti prie naujos darbo aplinkos, didėja psichologinė įtampa dėl neįprastų sąlygų, konfliktų, susijusių su šeimos poreikių tenkinimu, buities problemų.

Programoje teigiama, kad užsienio valstybėse rūpinamasi išeinančiais į pensiją ar išleidžiamais į atsargą pareigūnais ir kariais. Buvusi darbovietė jiems padeda apsiprasti su nauja darbo aplinka, juos informuoja ir konsultuoja, kur ir kaip susirasti darbą, pasirūpina psichologine pagalba ir net sudaro jiems sąlygas keisti profesiją. Tokia socialinio prisitaikymo sistema veikia NATO ir kitose valstybėse: JAV, Norvegijoje, Danijoje, NATO naujokėse Bulgarijoje, Čekijoje ir kitur. Užsienio valstybių patirtis rodo, kad rūpinimasis išeinančiais į pensiją ar išleidžiamais į atsargą pareigūnais ir kariais labai naudingas ir pačiai organizacijai, iš kurios tie pareigūnai ar kariai išeina. Patenkinti jiems suteiktomis socialinėmis garantijomis išeinantys į pensiją ar išleidžiami į atsargą pareigūnai ir kariai skatina kitus eiti tarnauti ar dirbti į kariuomenę ar kitas institucijas. Tai labai pagerintų Lietuvos kariuomenės ar kitų institucijų, dalyvaujančių įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones įvaizdį.

Taigi, Programos tikslas – užtikrinti efektyvią išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių socialinio prisitaikymo ir kompleksinių reabilitacijos priemonių taikymo sistemos veiklą, ypač daug dėmesio skiriant socialiniams klausimams, prisitaikymui prie naujos darbo aplinkos, išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių medicininei reabilitacijai[19].

Programa skirta sukurti pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemai, kuri sudarys galimybę Vidaus reikalų ministerijos, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo departamento, Krašto apsaugos ministerijos, Generalinės prokuratūros, Kalėjimų departamento prie Teisingumo ministerijos, jiems pavaldžių institucijų, įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnams ir kariams, kurie nuo 2006 m. sausio 1 d. teisės aktų nustatyta tvarka išeina iš tarnybos ir turi teisę į pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, suteikti medicininės reabilitacijos paslauga skrašto apsaugos sistemos sveikatos prie-

[19] **Medicininė reabilitacija** Programoje suprantama, kaip medicininių priemonių kompleksas, apimantis įprastinį gydymą, fizinę terapiją, būtiną slaugą, pagalbinių ir kompensacinių priemonių parinkimą, pritaikymą, mokymą ir kitas priemones, kurias galima taikyti Vidaus reikalų ministerijos, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo departamento, Krašto apsaugos ministerijos, Generalinės prokuratūros, Kalėjimų departamento prie Teisingumo ministerijos, jiems pavaldžių institucijų, įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnams ir kariams krašto apsaugos sistemos sveikatos priežiūros institucijose ar Vidaus reikalų ministerijos įsteigtose asmens sveikatos priežiūros įstaigose, siekiant sugrąžinti arba kompensuoti sutrikusias organizmo funkcijas ir išvengti ilgalaikio biosocialinių funkcijų sutrikimo ar neįgalumo.

žiūros institucijose ar Vidaus reikalų ministerijos įsteigtose asmens sveikatos priežiūros įstaigose, taip pat išėjusiems į pensiją ar išleistiems į atsargą pareigūnams ir kariams gauti reikiamas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pavaldžių įstaigų socialinio prisitaikymo[20] bei profesinio orientavimo[21] paslaugas.

Programoje nurodoma, kad sukūrus pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemą ir pradėjus vykdyti socialinės ir medicininės pagalbos jiems priemones, visiems išeinantiems į pensiją ar išleidžiamiems į atsargą pareigūnams ir kariams bus suteikta galimybė iš anksto gauti informaciją apie numatomą jų išėjimo į pensiją ar išleidimo į atsargą laiką, dalyvavimo įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones galimybes, padedama pasverti savo galimybes ir profesinius motyvus, teikiama informacija apie padėtį darbo rinkoje, darbo rinkos mokymo įstaigas ir didžiausią paklausą turinčias profesijas, taip pat teikiamos konsultacijos, susijusios su minėtąja informacija.

Programoje numatyti trys socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimo etapai:

Pirmasis etapas – informacinis. Pareigūnas ar karys prieš 6 mėnesius iki išėjimo į pensiją ar išleidimo į atsargą turi būti informuojamas apie numatomą jo išėjimo į pensiją ar išleidimo į atsargą laiką, galimybę jam dalyvauti įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones.

Antrasis etapas – parengiamasis. Pareigūnas ar karys raštu turi pareikšti norą dalyvauti įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones, tačiau ne anksčiau kaip prieš 3 mėnesius iki pareigūno išėjimo į pensiją ar kario išleidimo į atsargą. Pagal išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių pageidavimus turi būti aptariama jų galimybė įsilieti į darbo rinką, lankyti bendrųjų gebėjimų ugdymo ar darbo rinkos mokymo kursus, atsižvelgiant į padėtį šalies ir tos vietovės, kurioje pareigūnas ar karys gyvena, darbo rinkoje. Pagal gautus rezultatus išeinančiam į pensiją ar išleidžiamam į atsargą pareigūnui ar kariui sudaromas individualus planas[22], kuris gali būti papildomas trečiajame etape, išeinančiam į pensiją ar išleidžiamam į atsargą pareigūnui ar kariui apsilankius pas krašto apsaugos sistemos sveikatos priežiūros institucijos ar Vidaus reikalų ministerijos įsteigtos asmens sveikatos priežiūros įstaigos, taip pat Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos ir Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos specialistus.

[20] **Socialinis prisitaikymas** – asmens prisitaikymas prie visuomenės, socialinės aplinkos, gebėjimas adekvačiai priimti visuomenės normas, standartus ir pokyčius.

[21] **Profesinis orientavimas** – visuma priemonių, padedančių kryptingai parengti asmenį, siekiantį apsispręsti, kokią profesiją rinktis

[22] **Individualus planas** – išeinančio į pensiją ar išleidžiamo į atsargą pareigūno ir kario veiklos planas, kuriame pagal padėtį darbo rinkoje ir išeinančio į pensiją ar išleidžiamo į atsargą pareigūno ir kario galimybes numatomos motyvavimo ar aktyvinimo darbo rinkoje, profesinio konsultavimo, profesinio orientavimo, profesinio mokymo kursų arbabmedicininės reabilitacijos priemonės

Individualus planas trečiajame etape gali būti papildomas tik kartą.

Trečiasis etapas – baigiamasis (paslaugų). Išėjusiam į pensiją pareigūnui ar išleistam į atsargą kariui gali būti skiriama medicininė reabilitacija, be to, teikiamos profesinio konsultavimo[23], socialinio prisitaikymo ir profesinio orientavimo paslaugos. Minėtąsias paslaugas teiks Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba ir Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

Programoje numatyta, kad medicininės reabilitacijos priemones individualiame išleistų į atsargą karių plane nustatys ir teiks krašto apsaugos sistemos sveikatos priežiūros institucijos, o kitiems socialinės ir medicininės pagalbos priemones teikiančių institucijų, įstaigų ir valstybės įmonių išėjusiems į pensiją pareigūnams – Vidaus reikalų ministerijos įsteigtos asmens sveikatos priežiūros įstaigos.

Pareigūnas ar karys, išeinantis iš tarnybos ar išleidžiamas į atsargą dėl sveikatos būklės, teise dalyvauti įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones gali pasinaudoti ne vėliau kaip per tris mėnesius po išėjimo iš tarnybos ar išleidimo į atsargą. Jeigu dėl objektyvių priežasčių pareigūnas ar karys, išėjęs į pensiją ar išleistas į atsargą dėl sveikatos būklės ar sukakus nustatytam amžiui pareigūnas ar karys negali dalyvauti įgyvendinant šias priemones numatytu laiku, jis gali kreiptis į įstaigos, iš kurios išėjo į pensiją ar išleistas į atsargą, vadovą, prašydamas leisti dalyvauti jas įgyvendinant. Šiuo atveju išeinančiam į pensiją ar išleidžiamam į atsargą pareigūnui ar kariui turi būti sudaromas individualus planas. Jeigu išeinantis į pensiją ar išleidžiamas į atsargą pareigūnas ar karys kuriame nors socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimo etape nusprendžia jų atsisakyti, jis apie tai raštu turi informuoti instituciją, įstaigą ar įmonę, iš kurios išeina į pensiją ar išleidžiamas į atsargą. Apie tai turi būti daromas įrašas pareigūno tarnybos byloje ar kario asmens byloje, o išėjusiųjų į pensiją – pensininkų asmens byloje.

Trečiasis socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimo etapas baigiasi, kai išėjusiems į pensiją ar išleistiems į atsargą pareigūnams ir kariams suteikiamos visos individualiame plane numatytos paslaugos.

Programa nustato ir pasiekimų vertinimo sistema. Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos efektyvumas vertinamas pagal šiuos kriterijus:

1) kiek išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių dalyvavo įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones;

2) kiek išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių, dalyvavusių įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones, įsi-

[23] **Profesinis konsultavimas** – specialiai pasirengusių darbuotojų pagalba asmenims, kurie renkasi profesiją, suteikiama atsižvelgiant į individualias asmens savybes ir polinkius pagal darbo rinkos ir profesijos mokymosi galimybes. Profesinis konsultavimas grindžiamas darbo rinkos, profesijų tyrimais, pedagoginės ir socialinės psichologijos mokslo žiniomis, psichologinio konsultavimo metodais ir psichologine diagnostika.

darbino.

Įgyvendinus Programą, turėtų būti sukurta pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistema, leidžianti:

1) teikti papildomas socialines garantijas pasibaigus tarnybai, gerinti tarnybos motyvaciją, psichologinį klimatą Lietuvos kariuomenėje, Lietuvos policijoje, kitose įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones dalyvaujančiose institucijose;

2) sumažinti karių, pareigūnų, buvusių pareigūnų ir karių savižudybių, bandymų nusižudyti ir kitų įvykių, susijusių su pavojingu sveikatai elgesiu;

3) užtikrinti sveikatos priežiūros tęstinumą šioje Programoje nurodytose sveikatos priežiūros įstaigose, gerinti pareigūnų ir karių sveikatos būklę, pablogėjusią dėl tarnybos specifikos;

4) geriau pritaikyti prie naujos darbo aplinkos išėjusių į pensiją ar išleistų į atsargą pareigūnų ir karių įgūdžius.

Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos funkcionavimo metodinės praktinės rekomendacijos valstybės institucijoms ir įstaigoms, teikiančioms socialinės ir medicininės pagalbos priemonėse numatytas medicinines ir socialines paslaugas (2006) priimtos įgyvendinant Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2005 m. rugsėjo 20 d. nutarimo Nr. 1030 „Dėl Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programos patvirtinimo“ 2.1 punktą. Jų tikslas – nustatyti įstaigas, kuriose teikiamos medicininės, socialinės ir profesinio orientavimo paslaugos, bei reglamentuoti socialinių ir medicininių pagalbos priemonių įgyvendinimo etapų įgyvendinimą.

Medicinines, socialines ir profesinio orientavimo paslaugas teikiančios įstaigos yra dviejų paskirčių: teikiančios medicininės reabilitacijos paslaugas ir teikiančios socialinio prisitaikymo ir profesinio orientavimo paslaugas.

Įstaigos, kuriose teikiamos medicininės reabilitacijos paslaugos yra šios:

1) Vidaus reikalų ministerijos Medicinos centras ir Vidaus reikalų ministerijos Medicinos centro Centrinė medicinos ekspertizės komisija (išėjusiems į pensiją pareigūnams);

2) Sveikatos priežiūros tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos Trakų medicininės reabilitacijos centras (išėjusiems į pensiją pareigūnams);

3) Lietuvos kariuomenės Karo medicinos tarnybos Karių reabilitacijos centras (išleidžiamiems į atsargą kariams ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekantiems statutiniams valstybės tarnautojams);

4) Lietuvos kariuomenės Karo medicinos tarnybos Karo medicinos centras

ir Lietuvos kariuomenės Karo medicinos tarnybos Karo medicinos centro Karinės medicinos ekspertizės komisija (išleidžiamiems į atsargą kariams ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekantiems statutiniams valstybės tarnautojams).

Medicininės reabilitacijos poreikį pagal individualų planą antrame arba trečiame etape nustato: išeinantiems į pensiją Vidaus reikalų ministerijos, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo departamento, Generalinės prokuratūros, Kalėjimų departamento, jiems pavaldžių institucijų, įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnams – Centrinė medicinos ekspertizės komisija, o išleidžiamiems į atsargą kariams ir Antrojo operatyvinių tarnybų departamento prie Krašto apsaugos ministerijos civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekantiems statutiniams valstybės tarnautojams – Karinės medicinos ekspertizės komisija.

Metodika nustatė regionines darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybas ir teritorines darbo biržas įstaigomis, kuriose teikiamos socialinio prisitaikymo ir profesinio orientavimo paslaugos.

Rekomendacijos išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimui, suskirstytos pagal etapus:

1. Išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimo pirmąjį ir antrąjį etapus Vidaus reikalų ministerijoje, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, Valstybės saugumo departamente, Krašto apsaugos ministerijoje, Generalinėje prokuratūroje, Kalėjimų departamente, jiems pavaldžiose institucijose, įstaigose ir valstybės įmonėse vykdo personalo tvarkymo funkcijas atliekantys asmenys ar kiti įgalioti asmenys. Personalo tvarkymo funkcijas atliekantis asmuo ar kitas įgaliotas asmuo, atsakingas už išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimą, likus 6 mėnesiams iki pareigūno ar kario išėjimo į pensiją ar išleidimo į atsargą dienos, raštu informuoja pareigūną ar karį apie numatomą jo išėjimo į pensiją ar išleidimo į atsargą datą, jo galimybę dalyvauti įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones ir kartu pateikia pareigūno ar kario sutikimo dalyvauti įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones formą.

Gavęs anksčiau nurodytą informaciją, pareigūnas ar karys gali atvykti pas personalo tvarkymo funkcijas atliekantį asmenį ar kitą įgaliotą asmenį, atsakingą už išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimo pirmo etapo vykdymą, ir gauti visą informaciją apie išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimo etapų vykdymo tvarką.

2. Pareigūnas ar karys, gavęs anksčiau nurodytą informaciją ir nusprendęs dalyvauti įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones, ne anksčiau kaip prieš 3 mėnesius iki išėjimo į pensiją ar išleidimo į atsargą dienos pa-

teikia personalo tvarkymo funkcijas atliekančiam asmeniui ar kitam įgaliotam asmeniui užpildytą ir pasirašytą sutikimą. Pastarasis, gavęs pareigūno ar kario užpildytą ir pasirašytą sutikimą, pateikia pareigūnui ar kariui informaciją apie įstaigas darbo rinkos profesinio mokymo ir persikvalifikavimo, profesinio konsultavimo galimybes pagal pateiktą Lietuvos darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos informaciją bei apie situaciją darbo rinkoje, paklausiausias profesijas, darbo biržos teikiamas paslaugas pagal Lietuvos darbo biržos internetinėje svetainėje skelbiamą informaciją. Esant poreikiui, jis turi informuoti pareigūną ar karį apie įstaigas, kuriose jis gali gauti išsamesnę informaciją bei konsultaciją.

Pareigūnui ar kariui pateikus užpildytą ir pasirašytą sutikimą, personalo tvarkymo funkcijas atliekantis asmuo ar kitas įgaliotas asmuo kartu su pareigūnu ar kariu pildo dalyvaujančio pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemoje pareigūno ar kario anketos pirmąją dalį „Asmens duomenys“. Po to pareigūnas ar karys savarankiškai pildo anketos antrąją dalį „Susitikimui su profesijos konsultantu ir darbo biržos darbuotoju“ ir trečiąją dalį „Pageidavimai“.

Užpildytą anketą personalo tvarkymo funkcijas atliekantis asmuo ar kitas įgaliotas asmuo siunčia teritorinei darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybai pagal teritorinį paskirstymą.

Užpildžius anketą, personalo tvarkymo funkcijas atliekantis asmuo ar kitas įgaliotas asmuo užpildo išeinančio į pensiją ar išleidžiamo į atsargą pareigūno ar kario individualaus plano pirmąją dalį „Asmens duomenys“. Individualų planą kartu su siuntimu medicininiam patikrinimui, medicininės reabilitacijos poreikiui nustatyti (siuntimo medicininiam patikrinimui forma nustatyta Medicinos skyriaus Centrinės medicininės ekspertizės komisijos veiklos taisyklių, patvirtintų Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 1996 m. gegužės 30 d. įsakymu Nr. 500, 4 priede) į atitinkamai Centrinę medicinos ekspertizės komisiją arba Karinės medicinos ekspertizės komisiją personalo tvarkymo funkcijas atliekantis asmuo ar kitas įgaliotas asmuo atiduoda pareigūnui ar kariui. Pareigūnas ar karys medicininės reabilitacijos poreikiui nustatyti siunčiamas vadovaujantis atitinkamai Centrinėje medicinos ekspertizės komisijoje arba Karinės medicinos ekspertizės komisijoje nustatyta tvarka.

Pareigūnui ar kariui, nuvykus į Centrinę medicinos ekspertizės komisiją arba Karinės medicinos ekspertizės komisiją, atliekamas medicininis patikrinimas, kuriuo nustatomas medicininės reabilitacijos poreikis. Medicininės reabilitacijos poreikis nustatomas Centrinės medicinos ekspertizės komisijos arba Karinės medicinos ekspertizės komisijos nustatyta tvarka. Žymą apie medicininės reabilitacijos poreikį Centrinės medicinos ekspertizės komisijos arba Karinės medicinos ekspertizės komisijos darbuotojas užpildo pareigūno ar kario pateikto individualaus plano antrąją dalį „Išeinančio į pensiją ar iš-

leidžiamo į atsargą pareigūno ir kario medicininės reabilitacijos priemonės". Pareigūnui ar kariui taip pat išduodamas išrašas iš medicininių dokumentų (Medicininės apskaitos forma, 1999). Taip pat individualaus plano antrojoje dalyje nurodoma išrašo išdavimo data, medicininės reabilitacijos vieta, trukmė, jos pradžios data. Šie duomenys turi būti suderinta su įstaiga, kurioje bus teikiamos medicininės reabilitacijos paslaugos ir į kurią bus siunčiamas pareigūnas ar karys. Jeigu pareigūnui ar kariui nebūtina medicininė reabilitacija, tuomet tai įrašoma. Individualus planas grąžinamas pareigūnui ar kariui.

Atitinkamų teritorinių darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybų specialistai, įvertinę anketoje pateiktą informaciją, ne vėliau kaip per mėnesį nuo šių dokumentų gavimo dienos pranešimu informuoja pareigūną ar karį apie profesinio konsultavimo datą ir vietą.

3. Išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimo trečią etapą vykdo medicininės reabilitacijos, socialinio prisitaikymo ir profesinio orientavimo paslaugas teikiančios įstaigos, į kurias išėjęs į pensiją ar išleistas į atsargą pareigūnas ir karys, gavę išrašą ir individualų planą, vyksta savarankiškai. Jei nurodytu laiku pareigūnas ar karys negali atvykti į įstaigą, kurioje bus teikiamos medicininės reabilitacijos paslaugos, jis privalo apie tai pranešti šiai įstaigai ne vėliau kaip prieš 3 kalendorines dienas.

Medicininės reabilitacijos paslaugas teikiančios įstaigos, suteikusios paslaugas, išduoda išėjusiam į pensiją ar išleistam į atsargą pareigūnui ar kariui medicininės apskaitos formą Nr. 027/a, kurioje įrašo duomenis apie atliktus tyrimus, aprašo taikytą gydymą, jo rezultatus, rekomendacijas dėl tolesnės išėjusiojo į pensiją ar išleisto į atsargą pareigūno ar kario sveikatos priežiūros. Šią formą išėjęs į pensiją ar išleistas į atsargą pareigūnas ar karys privalo per kuo trumpesnį laiką pateikti personalo tvarkymo funkcijas atliekančiam asmeniui ar kitam įgaliotam asmeniui. Esant papildomam medicininės reabilitacijos poreikiui, medicininės reabilitacijos paslaugas teikiančios įstaigos vadovas, suteikus išėjusiam į pensiją ar išleistam į atsargą pareigūnui ar kariui medicininės reabilitacijos paslaugas, gali papildyti individualaus plano antrąją dalį papildomomis išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių medicininės pagalbos priemonėmis, kurios įgyvendinamos individualiame plane nurodytu laiku ir nustatytoje vietoje.

Išėjęs į pensiją ar išleistas į atsargą pareigūnas ar karys, gavęs darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos specialistų pranešimą apie profesinio konsultavimo datą ir vietą, turi nurodytu laiku atvykti į nurodytą vietą, su savimi turėdamas asmens tapatybę patvirtinančius dokumentus ir individualų planą. Darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos specialistas organizuoja pokalbį, kurio metu išėjusiam į pensiją ar išleistam į atsargą pareigūnui ar kariui, atsižvelgiant į individualias asmens savybes ir polinkius, pagal darbo rinkos ir

profesijos mokymosi galimybes parenkamos profesinio orientavimo paslaugos, kurios bus teikiamos atitinkamoje darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnyboje arba teritorinėje darbo biržoje. Šis specialistas, parinkęs išėjusiam į pensiją ar išleistam į atsargą pareigūnui ar kariui profesinio orientavimo paslaugas, pažymi jas individualaus plano trečioje dalyje bei nusiunčia išėjusį į pensiją ar išleistą į atsargą pareigūną ar karį į individualiame plane nurodytą įstaigą.

Kai įgyvendinamos pareigūno ar kario individualiame plane nurodytos profesinio orientavimo paslaugų priemonės, atitinkamos darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos specialistas arba teritorinės darbo biržos specialistas informuoja apie tai išėjusį į pensiją ar išleistą į atsargą pareigūną ar karį siuntusį atitinkamos darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos specialistą, kuris tai pažymi individualiame plane ir jį kartu su pareigūno ar kario anketa siunčia įstaigos, iš kurios į pensiją išėjo ar buvo išleistas į atsargą pareigūnas ar karys, personalo tvarkymo funkcijas atliekančiam asmeniui ar kitam įgaliotam asmeniui. Esant reikalui, darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos specialistas gali papildyti individualaus plano trečiąją dalį papildomomis išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių profesinio orientavimo paslaugų priemonėmis, kurios įgyvendinamos individualiame plane nurodytu laiku ir nustatytoje vietoje.

Metodikoje numatyti ir kai kurie išskirtiniai atvejai. Jei pareigūnas ar karys išeina iš tarnybos ar išleidžiamas į atsargą dėl sveikatos būklės, socialinės ir medicininės pagalbos priemonės įgyvendinamos neatsižvelgiant į nustatytus terminus, tačiau jis teise dalyvauti įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones gali pasinaudoti ne vėliau kaip per tris mėnesius po išėjimo iš tarnybos ar išleidimo į atsargą dienos. Šiuo atveju pareigūno ar kario medicininės reabilitacijos poreikis nustatomas Centrinėje medicinos ekspertizės komisijoje arba Karinės medicinos ekspertizės komisijoje atleidžiamų iš tarnybos pareigūnų ar karių sveikatos būklės įvertinimo metu.

Jeigu dėl objektyvių priežasčių pareigūnas ar karys, išėjęs į pensiją ar išleistas į atsargą dėl sveikatos būklės ar sukakus nustatytam amžiui, negali pasinaudoti teise ar negali dalyvauti įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones nurodytu terminu, jis gali raštu kreiptis į įstaigos, iš kurios išėjo į pensiją ar buvo išleistas į atsargą, vadovą, prašydamas leisti dalyvauti įgyvendinant socialinės ir medicininės pagalbos priemones vėliau. Jei vadovas patenkina išėjusio iš tarnybos ar išleisto į atsargą pareigūno ar kario prašymą, Programoje numatytos visų trijų etapų socialinės ir medicininės pagalbos priemonės įgyvendinamos nepaisant nustatytų terminų.

Jei pareigūnas ar karys bet kuriame socialinės ir medicininės pagalbos priemonių įgyvendinimo etape nusprendžia atsisakyti įgyvendinti socialinės ir medicininės pagalbos priemones, jis turi apie apie tai raštu informuoja įstaigą, iš kurios yra išėjęs į pensiją ar išleistas į atsargą. Anketa ir individualus planas to-

kiais atvejais laikomi pareigūno tarnybos byloje ar kario asmens byloje, o išėjusio į pensiją ar išleisto į atsargą pareigūno ar kario – pensininko asmens byloje.

Krašto apsaugos sistemoje Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją tvarka reglamentuota 2006 m. lapkričio 10 d. LR Ministro įsakymu su pataisymais, padarytais 2010 m. Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programos įgyvendinimo krašto apsaugos sistemoje tvarkos aprašas reglamentuoja socialinio prisitaikymo ir kompleksinių reabilitacijos priemonių taikymą profesinės karo tarnybos kariams ir Antrajame operatyvinių tarnybų departamente prie Krašto apsaugos ministerijos civilinę krašto apsaugos tarnybą atliekantiems valstybės tarnautojams, kurie nuo 2006 m. sausio 1 d. yra išleidžiami į atsargą ar atleidžiami iš tarnybos ir turi teisę į pareigūnų ir karių valstybinę pensiją. Įgyvendinant Programą, kariams ir statutiniams tarnautojams sudaromos sąlygos iš anksto gauti informaciją apie numatomą jų išleidimo į atsargą ar atleidimo iš tarnybos laiką, dalyvavimo Programoje būdus, padedama jiems įvertinti savo galimybes ir profesinius motyvus, suteikiama informacijos apie situaciją darbo rinkoje, darbo rinkos mokymo įstaigas, paklausiausias profesijas, taip pat konsultacijas, susijusias su minėta informacija.

Tvarkoje nurodoma, kad, siekiant grąžinti arba kompensuoti sutrikusias organizmo funkcijas ir išvengti ilgalaikio biosocialinių funkcijų sutrikimo ar neįgalumo, kariams ir statutiniams tarnautojams krašto apsaugos sistemos sveikatos priežiūros institucijose taikomas medicininių priemonių kompleksas, apimantis įprastinį gydymą, fizinę terapiją, būtiną slaugą, pagalbinių ir kompensacinių priemonių parinkimą, pritaikymą, mokymą ir kitas priemones. Šios paslaugos teikiamos pagal krašto apsaugos ministro patvirtintą Sveikatos grąžinamojo, antirecidyvinio gydymo ir prevencinės reabilitacijos paslaugų organizavimo ir teikimo Lietuvos kariuomenės karo medicinos tarnybos karių reabilitacijos centre tvarkos aprašą.

Programos įgyvendinimo etapai:

Pirmąjį informacinį etapą pradeda krašto apsaugos sistemos padalinio personalo specialistas arba kitas personalo tvarkymo funkcijas atliekantis asmuo (personalo specialistas) prieš 6 mėnesius iki numatomos kario išleidimo į atsargą ar statutinio tarnautojo atleidimo iš tarnybos datos. Personalo specialistas raštu informuoja karį ar statutinį tarnautoją apie numatomą jo išleidimo į atsargą ar atleidimo iš tarnybos datą ir galimybę dalyvauti Programoje. Jis kartu su informaciniu pranešimu kariui ar statutiniam tarnautojui išsiunčia Kario ar statutinio tarnautojo, pageidaujančio dalyvauti pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programoje, anketą. Nusprendęs dalyvauti Programoje karys ar statutinis

tarnautojas užpildytą anketą turi grąžinti personalo specialistui (išsiųsti ar atsivežti vykdamas į susitikimą su personalo specialistu) prieš 3 mėnesius iki jo išleidimo į atsargą ar atleidimo iš tarnybos datos.

Kai karys išleidžiamas į atsargą ar statutinis tarnautojas atleidžiamas iš tarnybos paaiškėjus, kad jis negali atlikti pareigų dėl sveikatos būklės, arba kai karys arba statutinis tarnautojas išeina iš tarnybos dėl kitų priežasčių, bet turi teisę į pareigūnų ir karių valstybinę pensiją, savo teise dalyvauti Programoje jis gali pasinaudoti ne vėliau kaip per tris mėnesius po išleidimo į atsargą arba atleidimo iš tarnybos dienos. Personalo specialistas, per 5 darbo dienas paaiškėjus faktui, kad karys ar statutinis tarnautojas turi būti (ar gali būti) išleistas į atsargą arba atleistas iš tarnybos, suteikia jam visą nurodytą informaciją.

Antrasis parengiamasis etapas, įgyvendinamas personalo specialistų, prasideda prieš 3 mėnesius iki numatomos kario išleidimo į atsargą ar statutinio tarnautojo atleidimo iš tarnybos datos. Karys ar statutinis tarnautojas, nusprendęs dalyvauti Programoje, atvyksta į susitikimą su personalo specialistu iš anksto suderintu laiku.

Atvykęs į susitikimą, karys ar statutinis tarnautojas personalo specialistui pateikia užpildytą anketą, jei anksčiau jis šios anketos personalo specialistui nebuvo išsiuntęs. Pirminės konsultacijos metu pagal pageidavimus, pateiktus anketoje, karys ar statutinis tarnautojas yra informuojamas apie galimybes gauti profesinio konsultavimo, profesinio orientavimo (dalyvauti motyvavimo, bendrųjų gebėjimų ugdymo, perkvalifikavimo kursuose) bei medicininės reabilitacijos paslaugas, taip pat supažindinamas su šalies ir tos vietovės, kurioje karys ar statutinis tarnautojas gyvena, situacija darbo rinkoje ir paklausiausiomis profesijomis. Pirminės konsultacijos metu, paaiškėjus kario ar statutinio tarnautojo ateities planams ir pageidavimams, personalo specialistas sudaro kario ar statutinio tarnautojo individualų planą, kuriame nurodo:

a) datą, kada karys ar statutinis tarnautojas, pageidaujantis gauti medicininės reabilitacijos paslaugas, gali vykti į Karių sveikatos priežiūros įstaigą. Ten išrašomas siuntimas į Karo medicinos centrą patikrinti sveikatos;

b) datą, kada karys ar statutinis tarnautojas gali susitikti su Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos konsultantu, jei jis dar nėra apsisprendęs, ką norėtų ar galėtų veikti išėjęs į atsargą ar atleistas iš tarnybos, arba nėra galimybės suorganizuoti jo pageidaujamų kursų ir būtina pasiūlyti kitus;

c) datą, kada karys ar statutinis tarnautojas gali kreiptis į Lietuvos darbo biržą, jei jis yra apsisprendęs, ką veiks išėjęs į atsargą ar atleistas iš tarnybos, ir žino, kokie perkvalifikavimo kursai padėtų įgyvendinti jo planus.

Trečiąjį etapą, karį ar statutinį tarnautoją išleidus į atsargą ar atleidus iš tarnybos, vykdo Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2006 m. liepos 17 d. įsakymu Nr. 1V-275 „Dėl pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos funkcionavimo metodinių praktinių rekomen-

dacijų valstybės institucijoms ir įstaigoms, kurios teiks socialines ir medicinines pagalbos priemonėse numatytas medicinines ir socialines paslaugas“ patvirtintose rekomendacijose nurodytos įstaigos:

1) Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba teikia profesinio konsultavimo ir orientavimo paslaugas. Kariui ar statutiniam tarnautojui padedama pasirinkti perkvalifikavimo kursus, jie įrašomi į kario ar statutinio tarnautojo pateiktą individualų planą.

2) Lietuvos darbo birža registruoja karį ar statutinį tarnautoją, pateikusį personalo specialisto ar Darbo rinkos mokymo tarnybos konsultanto užpildytą individualų planą, ir įrašo į šį planą pageidaujamų kursų vietą ir datą.

3) Karo sveikatos priežiūros įstaiga išrašo siuntimą į Karo medicinos centrą patikrinti sveikatos.

4) Karo medicinos centras įvertina kario ar statutinio tarnautojo sveikatos būklę ir prireikus išrašo siuntimą į Karių reabilitacijos centrą.

Jei kariui ar statutiniam tarnautojui, atvykusiam į kurią nors individualiame plane įrašytą instituciją, nėra suteikiamos numatytos paslaugos, jis kreipiasi į personalo specialistą. Jei individualiame plane numatytų pasaugų atlikti nėra galimybės, personalo specialistas pasiūlo kariui ar statutiniam tarnautojui kitas jam tinkamas paslaugas ir koreguoja arba papildo individualų planą. Jei karys ar statutinis tarnautojas kuriuo nors Programos etapu nusprendžia nedalyvauti Programoje, jis apie tai raštu informuoja personalo specialistą. Personalo specialistas apie kario ar statutinio tarnautojo atsisakymą dalyvauti Programoje informuoja institucijas, kurios turi teikti kariui ar statutiniam tarnautojui individualiame plane numatytas paslaugas, ir Lietuvos kariuomenės Mokymo ir personalo valdybos Lietuvos kariuomenės Personalo administravimo skyriaus Socialinės paramos poskyrį. Šis faktas pažymimas kario ar statutinio tarnautojo pensinėje byloje

Suteikus kariui ar statutiniam tarnautojui numatytas paslaugas, jas suteikęs atitinkamos įstaigos darbuotojas apie tai pažymi kario ar statutinio tarnautojo individualiame plane. Užpildytą individualų planą karys ar statutinis tarnautojas perduoda personalo specialistui, o šis persiunčia jį Socialinės paramos poskyriui. Užpildytas individualus planas yra įsegamas į atsargos kario ar statutinio tarnautojo pensinę bylą.

Socialinės paramos poskyris iki kiekvienų metų pabaigos parengia Programoje dalyvavusių karių ar statutinių tarnautojų suvestinę, kurioje nurodo, kiek karių ar statutinių tarnautojų per metus pasinaudojo teise dalyvauti Programoje, kiek ir kokių paslaugų jiems buvo suteikta, kiek iš jų ir dėl kokių priežasčių (jei karys ar statutinis tarnautojas šias priežastis buvo nurodęs) vėliau atsisakė dalyvauti Programoje, ir iki kitų metų sausio 15 d. teikia šią suvestinę Krašto apsaugos ministerijos Personalo politikos ir planavimo departamentui. Prireikus Socialinės paramos poskyris teikia

3.4. Statutinių pareigūnų reintegracijos į civilį gyvenimą problemos: subjektyvus karių ir policijos pareigūnų požiūris

Ankstyvas išėjimo į atsargą amžius mažina karjeros galimybes, taip pat ir socialinių garantijų pranašumą jėgos struktūrose, lyginant su kitais darbo rinkos dalyviais darbdaviais, ir iš dalies, – kario ar policininko profesijos patrauklumą. Pareigūnai ir kariai, kuriems artėja laikas išeiti į pensiją arba ką tik išėję į pensiją, patiria stresą: keičiasi gyvenimo būdas, mažėja pajamos, jie jaučiasi nereikalingi. Gyvenimo būdo ir civilių profesijų skirtumas, ypač kariams, kurių tarnyba labiau nutolusi nuo civilio gyvenimo nei policijos pareigūnų, iškelia dvilypę problemą: kaip pradėti antrąją – civilę – karjerą, susirasti civilį darbą ir kaip adaptuotis prie civilio gyvenimo būdo.

Procesas, siekiantis atsargos pareigūnų ir jų šeimų ekonominės, politinės ir socialinės integracijos, išėjus į ankstyvąją pensiją, reikalauja ir valstybės, ir paties individo, ir jo artimųjų pastangų. Suprantama, adaptacijos prie radikaliai pakitusios gyvenimo situacijos trukmė yra labai individuali. Vieniems ji trunka trumpiau, kitiems – keletą metų. Todėl subjektyvios išėjusių į ankstyvąją pensiją nuomonės tyrimas leidžia patikrinti valstybės politikos priemonių, skirtų padėti statutiniams pareigūnams ir skatinti antrąją karjerą, veiksmingumą, atskleisti aktyvių darbo rinkos priemonių, reintegracijos programos trūkumus ir parengti rekomendacijas šioms viešosios politikos sritims tobulinti.

Šiame skyriuje nagrinėjami karių, išėjusių į atsargą, ir policijos pareigūnų pensijoje anketinės apklausos duomenys. Apklausa buvo vykdoma telefonu, pildant iš anksto parengtas skirtingas anketas atsargos kariams ir policijos pareigūnams, išėjusiems į pensiją (žr. 1 priedą). Buvusių karių apklausa buvo vykdoma birželio mėn. (apklausti 86 atsargos kariai), policijos pareigūnų – rugpjūčio – rugsėjo mėn. (apklausta 117 policijos pareigūnų). Taip pat remiamasi dviejų pokalbių su KAM Personalo departamento ir VRM Vidaus valdymo skyriaus darbuotojais, dirbančiais su Programos įgyvendinimu, metu gautais paaiškinimais.

3.4.1.Atsargos kariai: išėjimo į atsargą situacijos vertinimas ir antrosios karjeros galimybės

Rytų Vidurio Europos šalių, paveldėjusių didžiules kariuomenes iš socializmo laikotarpio, karių išėjimas į atsargą buvo žymiai didesnio masto nei Lietuvoje ir prasidėjo vos atkūrus ar sukūrus demokratiją 1992–1993 m. Tačiau jų patyrimas vienodai svarbus visoms pokomunistinėms šalims. Bonos tarptautinių pokyčių tyrimo centras, remiamas Vokietijos Švietimo ir mokslo ministerijos, 1999–2002 m. vykdė „Rytų Europos karinių pajėgų demobilizacijos“ projektą, kurio koncepcija ir rezultatai yra naudingi Lietuvos situacijai tirti ir kuriais remiamasi šiame tyrime. Kariuomenės transformacijos, kartu ir jos mažinimas, anot projekto autorių, svarbūs buvo du momentai:

kaip kariuomenė kaip institucija susidoroja su jos mažinimu ir kaip prie situacijos prisitaiko jos dalyviai (Heinemann-Grüder, 2002).

Daugelyje NATO šalių yra sukurtos socialinės karių (veteranų) reintegracijos sistemos, aptariamos vėlesniame skyriuje, valstybė ir kariuomenė rūpinasi besirengiančiais į atsargą kariais. Lietuvoje iki 2005 m. šie klausimai buvo paliekami spręsti patiems kariams, suteikiant tik numatytas pensijas. Kai kurie kariai, tiesa, turėjo galimybę likti tose pačiose ar panašiose pareigose krašto apsaugos sistemoje kaip civiliai bei dirbti pagal sutartį. Tačiau tokios galimybės suteikiamos tik nedidelei daliai buvusių kariškių.

2005 m. Vyriausybės 3.3.5 skyriuje nagrinėta paramos statutiniams pareigūnams, išeinantiems į atsargą/pensiją, programa (toliau – Programa) krašto apsaugos sistemoje buvo pradėta įgyvendinti 2006 m. Tuo metu prasidėjo perėjimas prie profesionalios kariuomenės, mažinant visų kategorijų karių skaičių. Kartu didėjo išleidžiamų į atsargą karių skaičius. Programos reikalingumą patvirtino KAM Personalo departamento duomenys, kad iš 70 % 2006 m. išleistų į atsargą karininkų buvo 43–50 metų amžiaus, o 70 % seržantų, eilinių karių – 40–55 metų. Todėl antrosios karjeros būtinybė daugeliui buvo akivaizdi. Tačiau prieš patvirtinant Programos įgyvendinimo tvarką, Lietuvos Respublikos krašto apsaugos ministerijos iniciatyva buvo atlikti karių, išleidžiamų į atsargą, reintegracijos tyrimai. 2006 m. karių, išėjusių į atsargą, apklausą atliko Lietuvos karo akademijos Strateginių tyrimų centro darbuotojai. 2006 m. ir 2013 m. atsargos karių duomenų palyginimas atskleidžia atsargos karių padėties ir vyriausybės priemonių efektyvumo dinamiką.

3.8 lentelė. Demografinės apklaustų atsargos karių charakteristikos, 2006 ir 20013 m.

2006 m. apklausa								
Šeiminė padėtis			*Išsilavinimas*			*Gyvenamoji vieta*		
	Absoliutus skaičius	Procentai		Absoliutus skaičius	Procentai		Absoliutus skaičius	Procentai
Viengungis	4	5	Vidurinis	4	5	Vilnius	31	38,8
Vedęs	73	91.3	Aukštesnysis	25	31.3	Kaunas	18	22,5
Išsiskyręs	1	1.3	Aukštasis	46	57.5	Klaipėda	11	13,8
Nenurodė	2	2.4	Nenurodė	5	6.4	Mažesni miestai	6	18,6
						Miestai ir miesteliai	5	6,3
Viso	*80*	*100*	*Viso*	*80*	*100*		*71*	*100*

2013 m. apklausa								
Šeiminė padėtis			*Išsilavinimas*			*Gyvenamoji vieta*		
	Absoliutus skaičius	Procentai		Absoliutus skaičius	Procentai		Absoliutus skaičius	Procentai
Viengungis	4	4,7	Vidurinis	10	11,6	Vilnius	23	28
Vedęs	61	70,9	Aukštesnysis	38	44,2	Kaunas	6	7,3
Išsiskyręs	9	10,5	Aukštasis	18	22,1	Klaipėda	5	6,1
Gyvena neregistruotoje santuokoje	8	9,3	Magistro laipsnis	17	19,8	Mažesni miestai	43	38,6
Nenurodė	4	4,6	Nenurodė	2	2,4	Miestai ir miesteliai	9	20
Viso	*86*	*100*	*Viso*	*85*	*100*		*86*	*100*

2006 m. apklausoje pagal laipsnį respondentai buvo pasiskirstę taip: nuo eilinio iki viršilos imtinai – 42,5 %, puskarininkiai – 8,8 %, karininkai – 48,8 %. 30,6 % respondentų sudarė moterys, 69,4 – vyrai; 19 % jų buvo nuo 31 iki 49 metų amžiaus, 46,6 % – 50-59 metų, 34,4 % – 60–74 m.

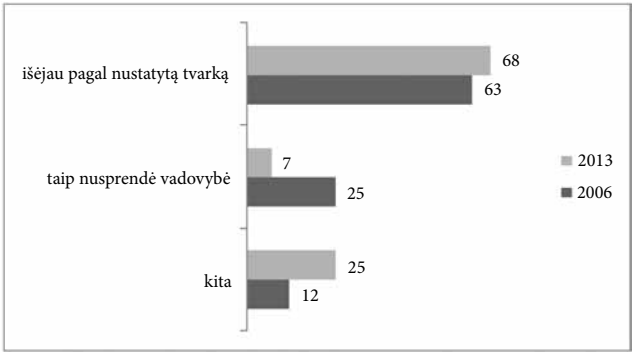
2013 m. apklausoje dalyvavę respondentai pagal laipsnį pasiskirstė taip: eiliniai ir grandiniai – 8,4 %, nuo seržantų iki puskarininkių imtinai – 50,1 %, karininkai – 37,1. 83,8 % respondentų – vyrai, 16,3 % – moterys. Pagal amžių apklausta 52,1 % karių, turėjusių nuo 31 iki 49 metų, 44,4 % – 50–59 metų.[24] Būtina pabrėžti, kad didėja jaunesnių išleidžiamų į atsargą karių dalis, todėl nagrinėjama paramos ir integracijos į darbo rinką politika įgauna dar didesnę prasmę nei ankstesniu kariuomenės raidos laikotarpiu

Išėjimo į atsargą situacija. Lyginant 2006 ir 2013 m. apklausos duomenis, matyti, kad dauguma karių buvo išleisti pagal nustatytą tvarką. 2006 m. į atsargą buvo išleisti pagal nustatytą tvarką 63 % karių, vadovybės sprendimu – 25 %. Dauguma karių sakė, kad jie išėjo suėjus nustatytam amžiui. Dalis teigė, kad juos „išmetė“ ir užmiršo. Kai kurie sakė „iščivilino“, t. y. jie liko savo darbo vietose, bet kaip atsargos kariai, suprantama, gavo mažesnius atlyginumus. 5 % turėjo palikti kariuomenę dėl sveikatos.

2013 m. net ketvirtadalis apklaustųjų (25 %), atsakydami į klausimą apie išėjimo iš PKT priežastis, nurodė „kita“. Įdomu tai, jog nė vienas apklaustas karys nenurodė, jog pasitraukimo motyvas – noras pakeisti darbą. Dar 7 % respondentų tvirtino, jog turėjo išeiti į atsargą, nes taip nusprendė vadovybė. 2006 m. net ketvirtadalis karių buvo išleista į atsargą vadovybės sprendimu,

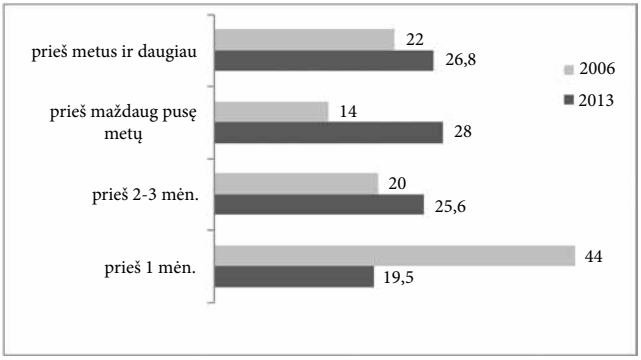
[24] Socialinių demografinių charakteristikų 2013 m. nenurodė (atsisakė nurodyti) 3,5 % respondentų, nors atsakinėjo į kitus anketos klausimus.

daugeliu atveju – dėl pradėtos kariuomenės reformos, kurios sudėtinė dalis buvo laipsniškas kariuomenės skaičiaus mažinimas (3.19 pav.).



3.19 pav. Priežastys, dėl kurių išeita į atsargą, 2006 m. ir 2013 m, proc.

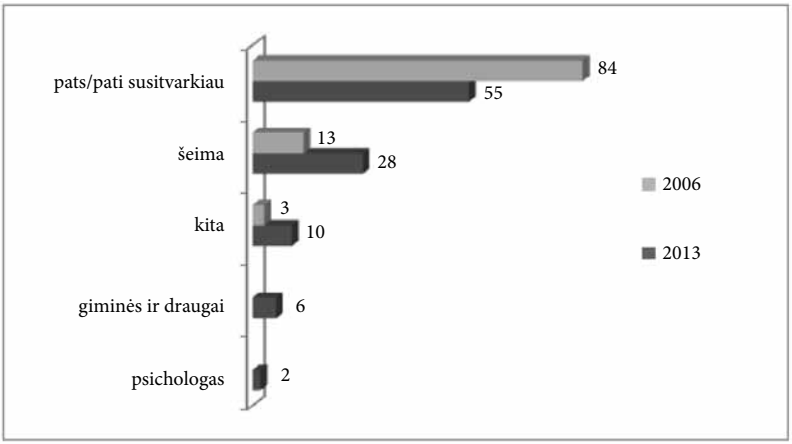
Reintegracijos į civilį gyvenimą po karo tarnybos eiga, sėkmingos psichologinės adaptacijos ir reintegracijos organizacinių sprendimų priėmimas susijęs ir su tuo, prieš kiek laiko karys informuojamas apie išleidimą į atsargą. Reintegracijos ir paramos kariams programa numato, kad kariai ne vėliau kaip prieš 6 mėnesius turi būti informuojami apie išėjimą į atsargą. Palyginus informavimo situaciją 2006 ir 2013 m., matyti, kad ji gerėja, nes ekstremalių atvejų, kai karys sužino apie išėjimą į atsargą prieš mėnesį sumažėjo nuo 44 % 2006 m. iki 19 % 2013 m. Dvigubai daugiau karių 2013 m. buvo informuoti prieš 6 mėn., tačiau kiek padidėjo dalis respondentų, informuotų apie tarnybos pabaigą prieš 2–3 mėn. 2013 m. palyginus su 2006 m. (3.20 pav.).



3.20 pav. Karių informavimo apie išleidimą į atsargą laikas, 2006 ir 2013 m. proc.

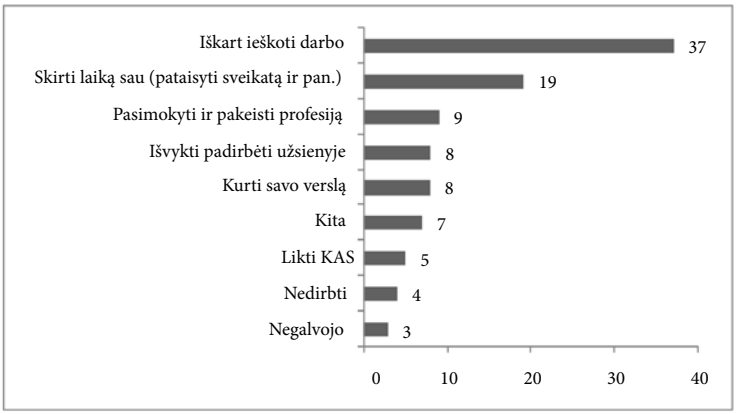
Išėjimas į atsargą, profesinio ir gyvenimo būdo keitimas nemažai daliai karių kelia stresą. 66 % jų 2013 m. ir 54 % 2006 m. pripažino, jog išėjimas į atsargą jiems kėlė nerimą, 34 % 2013 m. ir 46 % 2006 m. nurodė, jog šis profesinio gyvenimo įvykis neturėjo įtakos jų psichologinei būsenai ir savijautai.

Dauguma karių, teigusių, jog išėjimas į atsargą jiems kėlė nerimą, nurodė, jog jiems neprireikė išorinio palaikymo ir psichologinės paramos. 55 % jų 2013 m. ir net 84 % 2006 m. tvirtino, jog su „nesaugumo jausmu, žinant, kad reikės greitai išeiti iš kariuomenės" jie sutvarkė patys, 28 % ir 13 %, pastebėjo, jog jiems padėjo šeima. Giminių, draugų ir ypač profesionalaus psichologo pagalbą nurodė itin mažai apklaustųjų (3.21 pav.). Taigi, akivaizdu, jei išeidami į atsargą kariai ir patiria nesaugumą, psichologinį diskomfortą, dauguma linkę savarankiškai spręsti šias problemas. Galima daryti prielaidą, kad reintegracijos ir paramos statutiniams pareigūnams programoje numatyta medicininė parama, apimanti ir psichologinę pagalbą, yra mažiausiai naudojama paslauga.



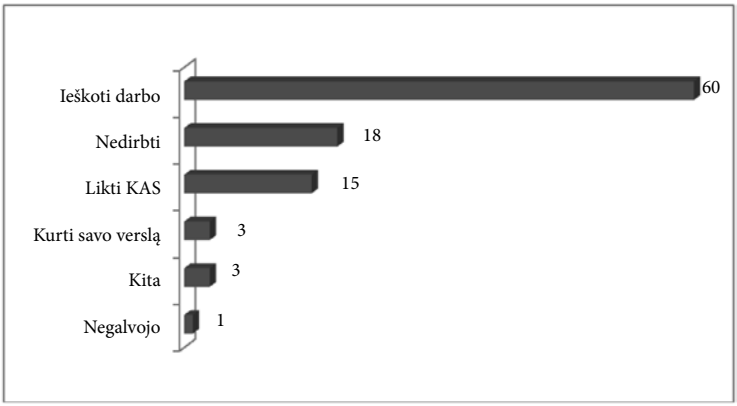
3.21 pav. Psichologinės paramos šaltiniai išeinant į atsargą, 2006 ir 2013 m., proc. %

Antrosios karjeros prielaidos ir galimybės. Vertindami ekonominę situaciją, šeimos gyvenimo pokyčius ir galimybes apklausti kariai nurodė skirtingas savo tolesnio gyvenimo alternatyvas. Jei 2006 m. net 60 % jų ketino ieškoti darbo Lietuvoje, tai 2013 m. pusantro karto mažiau – tik 37 %. Nedirbti, siekiant pataisyti sveikatą, ketino beveik vienoda dalis karių – 19 ir 18 %. Tačiau 2013 m. atsirado tokios galimybės kaip darbas užsienyje – 8 %, kurti savo verslą – 8 %, palyginus su 3 % 2006 m. (3.22 ir 3.23 pav.)



3.22 pav. Veiklos, kurių ketinta imtis išėjus į atsargą, 2013 m. proc.

Likti KAS 2006 m. tikėjosi net 15 % buvusių karių, palyginus su 5 % 2013 m. Pastaroji anketa buvo papildyta teiginiu „pasimokyti ir keisti profesiją“, – jį pasirinko 9 % apklaustų karių. Palyginus abiejų apklausų respondentų siekių skirtumus, matyti, kad abiem atvejais vyrauja noras pradėti antrąją karjerą, tačiau 2013 m. atsiranda atsargos karių, kuriems būdingas modernus ir lankstesnis požiūris į karjerą – jie dažniau linkę ne tik ieškoti darbo, bet aktyviau įsilieti į darbo rinką – kurti verslą, mokytis ir keisti profesiją.



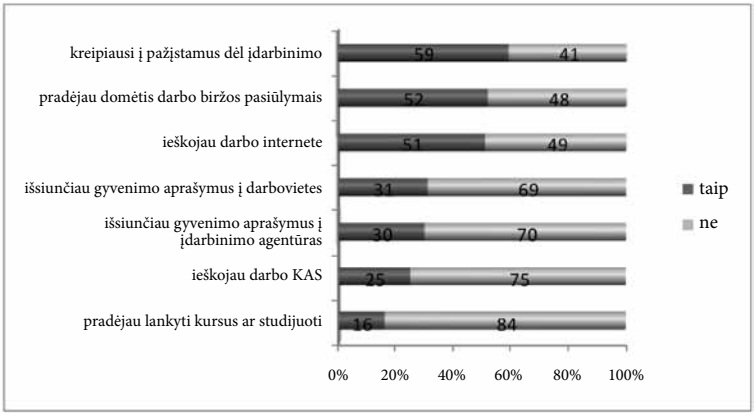
3.23 pav. Veiklos, kurių ketinta imtis išėjus į atsargą, 2006 m. proc.

2006 m. anketoje nebuvo klausimo apie darbo paieškos būdus, todėl šioje pastraipoje nagrinėjami tik 2013 m. duomenys. Pradėję ieškoti darbo į at-

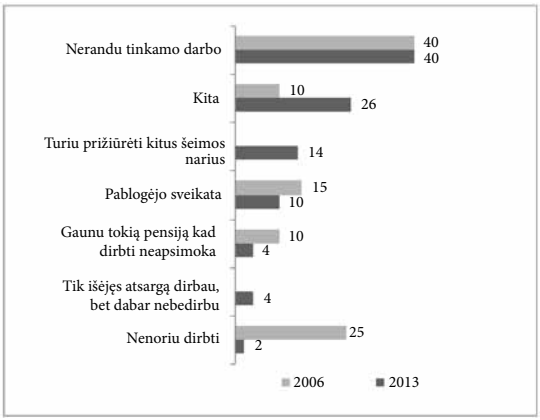
sargą išėję kariai dažniausiai naudojosi socialinių tinklų parama. Net 60 % karių, kurie teigė ėmęsi priemonių darbui susirasti, kreipėsi į pažįstamus dėl įdarbinimo. Pusė karių nurodė, jog pradėjo domėtis darbo biržos pasiūlymais, taip pat dažnai ieškota darbo internete (4.24 pav.). Asmeniniai kontaktai bei darbo paieška per darbo skelbimus yra dažniausiai pasitelkiamos darbo paieškos strategijos. Žymiai rečiau į atsargą išėję kariai retrospektyviai vertindami situaciją teigia, jog jie siuntė savo aprašymus į darbovietes ar agentūras, ieškojo darbo KAS arba pradėjo lankyti kursus. Tyrimo rezultatai rodo, kad, kaip įprasta, dažniausiai tikimasi pažįstamų pagalbos, tačiau kitos priemonės leidžia tvirtinti, kad atsargos kariai naudoja pakankamai platų integravimosi į darbo rinką būdų spektrą.

Tyrimo metu 70 % 2006 m. apklaustų karių dirbo, nedirbo – 30 %, 2013 m. – 54 % dirbo ir 46 % nedirbo. Nedirbantys respondentai dažniausiai nurodė, kad neranda tinkamo darbo – po 40 % 2006 ir 2013 m apklaustų respondentų. Taip pat dažnai nurodytos ir „kitos“ priežastys (26 % visų pasirinkimų 2013 m., bet tik 10 % 2006 m.). Būtinybę prižiūrėti kitus šeimos narius, pablogėjusią sveikatą nurodė po 10 % respondentų 2013 m., o pastarąją – 15 % 2006 m. Daugiau kaip du kartus dažniau 2006 m. buvo nurodoma, jog nedirbama dėl to, jog gaunamos pensijos dydis yra pakankamas ir dirbti nėra pagrindo (3.25 pav.).

Toks duomenų pasiskirstymas, tikėtina, sietinas su 2006 m. prieškrizine ir 2013 m. pokrizine situacija: didesniu nedarbo lygiu 2013 m., *pigesniu* gyvenimu (žemesnėmis kainomis ir komunalinių paslaugų mokesčiais, mažesniais mokesčiais) 2006 m. Todėl daugiau atsargos karių gavo darbą, dažniau pakakdavo gaunamos pensijos.

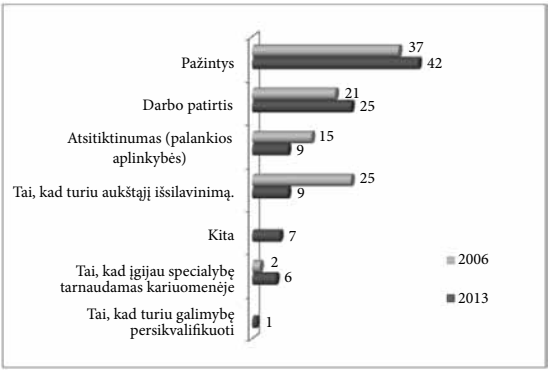


3.24 pav. Darbo paieškos priemonės, 2013 m. proc.



3.25 pav. Nurodytos nedarbo priežastys, 2006 ir 2013 m., proc.

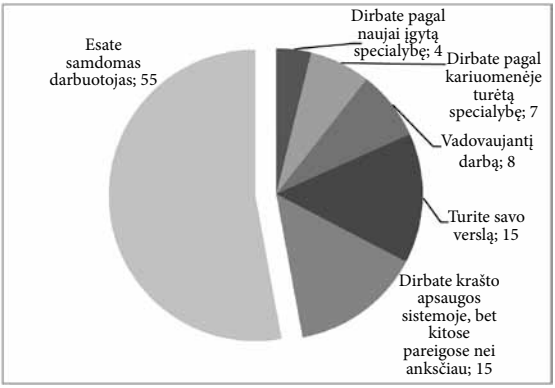
Dirbantys į atsargą išėję kariai patvirtino, kad pažintys buvo sėkmingiausia įsidarbinimo strategija ir 2006 m. (37 %), ir 2013 m. (42 %). Darbo patirtį kaip sėkmingo įsidarbinimo veiksnį nurodė kas ketvirtas respondentas. Žymiai dažniau aukštasis išsilavinimas padėjo rasti darbą respondentams 2006 m. – 25 % palyginus su 9 % 2013 m. (3.26 pav.) Tačiau mažiau kaip pusė apklaustų karių 2013 m. (44 %) teigė esą patenkinti turimu darbu, tačiau net 56 % tvirtino, jog dirbamas darbas nėra tas, kurio norėjo prieš išeidami į atsargą. 2006 m. 59 % respondentų buvo patenkinti savo darbu, 41 % dirbo tokį darbą, kokį pavyko gauti.



3.26 pav. Kas padėjo susirasti darbą? 2006 ir 20013 m., proc.

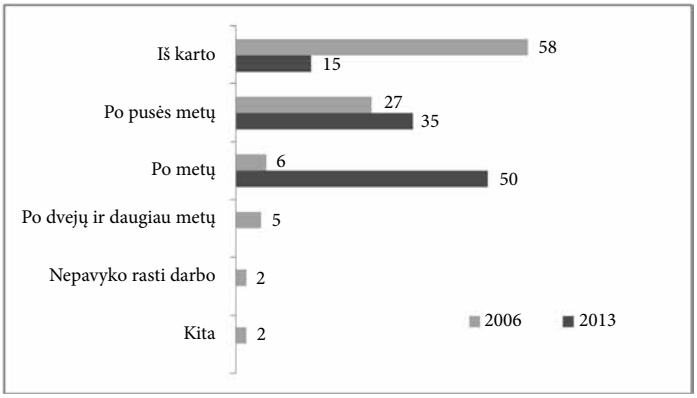
2013 m. buvo formuluojamas tikslesnis klausimas: kokį darbą dirba res-

pondentai. Daugiau nei pusė (55 %) apklaustų karių buvo samdomi darbuotojai. Po 15 % nurodė turintys savo verslą arba tęsiantys darbą KAS, tik kitose pareigose nei iki išeinant į atsargą. Nedidelė dalis karių teigė, jog keitė specialybę ar dirba vadovaujantį darbą (3.27 pav.).

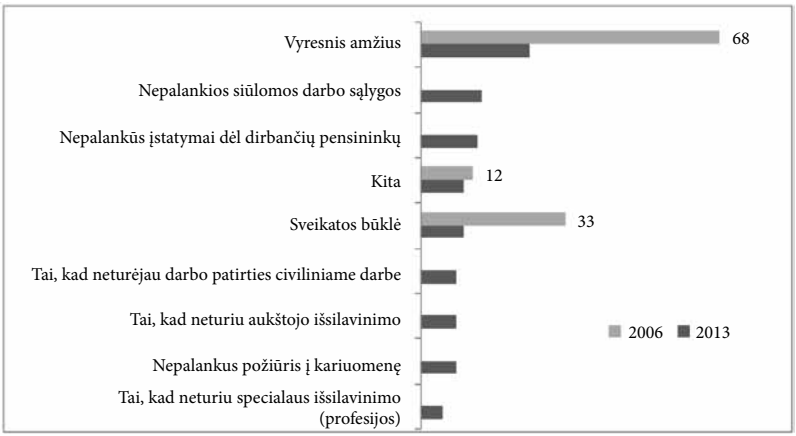


3.27 pav. Dirbantys atsargos kariai pagal darbo pobūdį, 2013 m. proc.

Prielaidą, kad prieškrizinė situacija 2006 m. buvo palankesnė antrajai karjerai, patvirtina duomenys apie laiką, per kurį pavyko įsidarbinti apklaustiems atsargos kariams. 2006 m. iškart darbą gavo net 58 % respondentų palyginus su 15 % 2013 m. Pusės metų prireikė 35 %, metų – 50 % 2013 m. apklaustų karių (3.28 pav.). Taigi, kas antram kariui darbo paieškos pokriziniu laikotarpiu užtruko ilgiau nei pusę metų, kai kas antras karys prieš krizę darbą susirado iš karto po tarnybos.



3.28 pav. Laikas, per kurį išėjus į atsargą įsidarbinta, 2006 ir 2013 m., proc.



3.29 pav. Dėl kokių priežasčių nepavyko rasti tokį darbą, kokio norėjote 2006 ir 2013 m., proc.

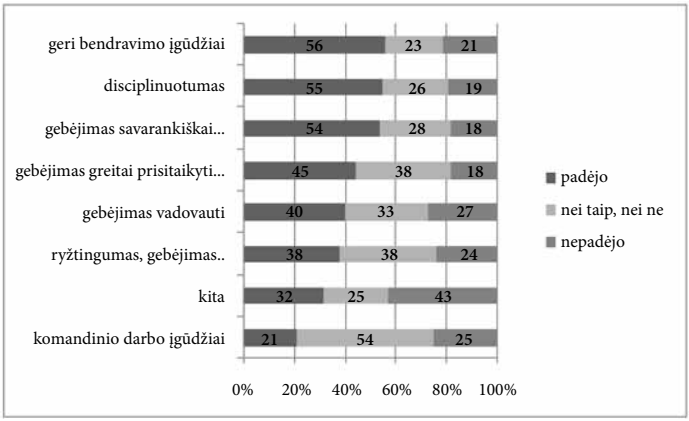
Kita vertus, tarp dažniausiai minimų subjektyvių priežasčių, kurios ribojo galimybes rasti norimą darbą, minimas pirmiausia amžiaus barjeras, net 68 % respondentų jis buvo svarbus 2006 m. apklausoje[25], palyginus su 25 % 2013 m. Sveikatos būklė buvo svarbi 33 % respondentų 2006 m. ir tik 10 % – 2013 m. Beveik du kartus rečiau – nepalankios siūlomo darbo sąlygos, teisinė aplinka. Kaip gana nereikšmingos priežastys minėtas nepalankus požiūris į kariuomenę, patirties civiliams darbe neturėjimas (3.29 pav.).

Kariuomenėje įgytos žinios ir įgūdžiai turėjo padėti ieškant darbo, tačiau jų pritaikymas ir reintegruojantis į civilinį gyvenimą vertinimas gana įvairiai. 2013 m. duomenimis, 27 % respondentų teigė, jog darbo patirtis (teisinė, vadybos, pedagoginė, inžinerinė ir pan.) turėjo teigiamos įtakos gaunant darbą. 25 % – tarnyboje įgytos žinos (kursai, tarptautinės pratybos, šaudyba ir t. t.). Gana retai kaip palankią įtaką turėjo užsienio kalba, darbo su kompiuteriu įgūdžiai (3 ir 5 %). Dažnai buvo minima „kita“ (29 %). 2006 m. anglų kalbos žinias palankiai vertino 25 % apklaustų karių, darbo kompiuteriu įgūdžius – 11 %.

Jei kariuomenėje įgytos profesinės žinios, respondentų nuomone, ne tokios svarbios darbo rinkoje, tai asmeninės savybės, dažnai siejamos su karine tarnyba, vertinamos kaip patrauklesnės. 2013 m. 56 % atsargos karių minėjo, jog darbą jiems padėjo gauti geri bendravimo įgūdžiai, 55 % teigiamai vertino disciplinuotumą, 54 % – gebėjimą savarankiškai spręsti problemas. Tokios savybės, kaip gebėjimas greitai prisitaikyti prie naujų sąlygų, gebėjimas

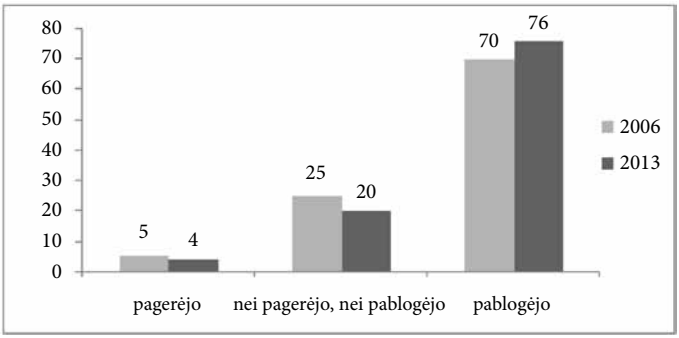
[25] 2006 m. respondentai buvo vyresni nei 2013 m. apklausti atsargos kariai (žr. 3.4.1 lentelę).

vadovauti, greitai priimti sprendimus, mažiau palankiai vertinamos, – jas pozityviai ieškant darbo vertino nuo 38 iki 45 % respondentų. Rečiausiai civiliame darbe dirbantys atsargos kariai nurodė kaip privalumą komandinius įgūdžius. Juos pažymėjo tik 21 % respondentų (3.30 pav.).



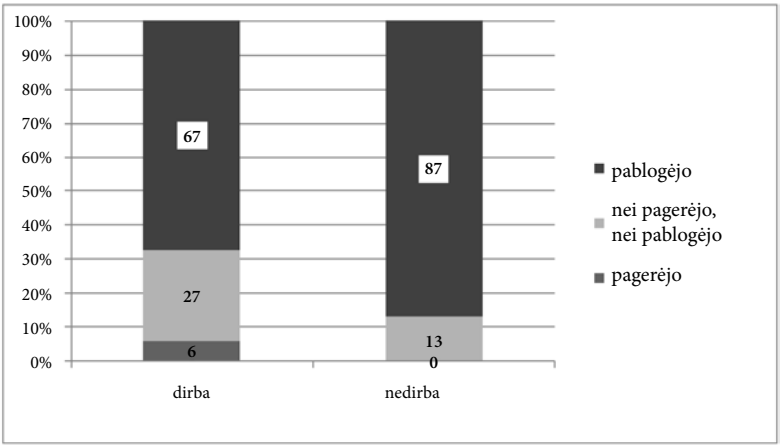
3.30 pav. Asmeninių savybių, padėjusių rasti darbą išėjus į atsargą vertinimas, 2013 m., proc.

Pasitraukus iš aktyvios karinės tarnybos dauguma karių patyrė reikšmingus finansinius praradimus ir materialinės gerovės nuosmukį. 76 % visų karių 2013 m. ir 70 % 2006 m. teigė, jog jų šeimos finansinė padėtis pasitraukus iš karinės tarnybos pablogėjo, 20 % ir 25 %, atitinkamai, tvirtino, jog ji nei pablogėjo, nei pagerėjo ir tik 4 % ir 5 % šeimos materialinę padėtį apibūdino kaip pagerėjusią (3.31 pav.).



3.31 pav. Finansinės padėties išėjus į atsargą vertinimas, 2006 ir 2013 m., procentai

2013 m. duomenimis, finansinės padėties vertinimas susijęs ir su tuo, ar atsargos karys dirba ar ne.[26] Nepaisant to, jog tiek dirbančių, tiek ir nedirbančių karių atveju, dauguma šeimos finansinę padėtį išėjus iš kariuomenės vertina kaip pablogėjusią, dirbančių grupėje didesnė dalis respondentų teigia, jog jų finansinė padėtis nepasikeitė (tarp dirbančiųjų – 27 %, o tarp nedirbančiųjų – 13 %). Be to, tarp dirbančių yra ir tų, kurie teigia, jog jų finansinė padėtis pagerėjo (3.32 pav.). Nors dėl mažos apklausos imties galima kalbėti tik apie bendras tendencijas, jos patvirtina aktyvių priemonių svarbą išėjusių į ankstyvąją pensiją pareigūnų ir karių gyvenimo kokybei.

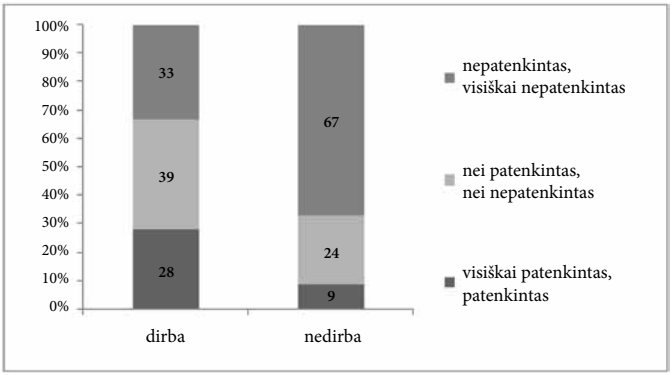


3.32 pav. Finansinės padėties išėjus į atsargą vertinimas pagal užimtumą, 2013 m. proc.

Nepaisant to, jog finansinę šeimos padėtį kaip pablogėjusią vertina dauguma į atsargą išėjusių karių, savo asmeninėmis pajamomis patenkinti ar visiškai patenkinti yra 20 % karių, nei patenkinti, nei nepatenkinti –32 %, o nepatenkinti ar visiškai nepatenkinti – 46 %.

Faktinė užimtumo situacija susijusi ir su bendru buvusių karių pasitenkinimu gaunamomis asmeninėmis pajamomis. Tarp dirbančių visiškai patenkintų ar patenkintų savo asmeninėmis pajamomis yra 28 %, tuo tarpu tarp nedirbančių – tik 9 %. Atitinkamai tarp dirbančių nepatenkintų ar visiškai nepatenkintų – 33 %, o tarp nedirbančiųjų – net 67 % (3.33 pav.).

[26] Klausimai, atskleidžiantis ryšį tarp atsargos karių finansinės padėties ir užimtumo bei faktines respondentų pajamas, buvo suformuluoti tik 2013 m. anketoje.

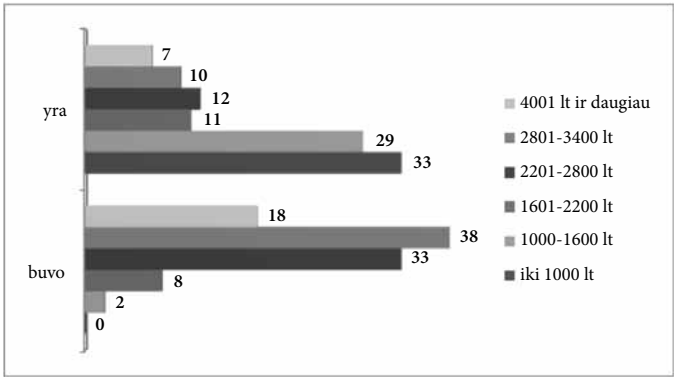


3.33 pav. Pasitenkinimas gaunamomis asmeninėmis pajamomis pagal užimtumą, 2013 m.

Tyrimas atskleidė ir faktinius į atsargą išėjusių karių finansinės padėties pokyčius. Po išėjimo į atsargą žemiausioje pajamų grupėje (iki 1000 Lt per mėnesį) atsidūrė net 33 % respondentų, kai tarnaujant šiai pajamų grupei nepriklausė nė vienas karys. Jei iki išėjimo į atsargą didžioji dalis respondentų koncentravosi 2201 Lt ir aukštesnėje pajamų grupėje (59 %), tai po išėjimo į atsargą atvirkščiai – žemiausioje pajamų grupėje (iki 2200 Lt – 70 % respondentų). Suprantama, jog žemiausioms pajamų grupėms išėjus į atsargą priklauso tie, kurie nedirba (1 lentelė). Nedirbančių net 64 % gauna asmenines pajamas, kurios siekia iki 1000 Lt, tarp dirbančiųjų tokių yra tik apie 6 % (3.9 lentelė ir 3.33 pav.). Dirbančiųjų į atsargą išėjusių karių pajamų pasiskirstymas yra tolygesnis, nedirbantys koncentruojasi dviejuose žemiausiose pajamų grupėse.

3.9 lentelė. Išėjusių į atsargą karių asmeninės pajamos pagal užimtumo statusą, %

	Dirba	Nedirba
Iki 1000 Lt	5	64
1000-1600 Lt	28	23
1601-2200 Lt	19	3
2201-2800 Lt	17	8
2801 – 3400 Lt	19	0
4001 Lt ir daugiau	12	2



3.34 pav. Atsargos karių pajamų tarnybos metu ir po jos palyginimas, 2013 m. proc.

Palyginus faktines respondentų pajamas tarnybos metu ir išėjus į atsargą, akivaizdu, kad tris ir daugiau kartų sumažėjo didžiausias pajamas gavusių karių grupė: turėjusių 4001 Lt ir daugiau pajamas – nuo 18 % iki 7 %, 2801–3400 – nuo 38 % iki 10 %. Dvidešimt kartų išaugo grupė atsargos karių, kurių pajamos sudaro nuo 1000 iki 1600 Lt. Tai leidžia daryti apibendrintą išvadą, kad daugumos į ankstyvąją pensiją išeinančių karių gyvenimo kokybė blogėja.

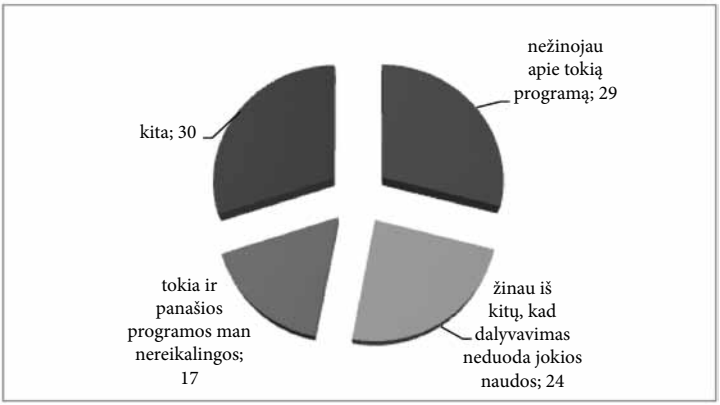
Socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis programos vertinimas. 2006 m. tyrimo metu Programa tapo Lietuvos vyriausybės politinės darbotvarkės dalimi, tačiau ji buvo tik pradėta įgyvendinti. 2013 m. programa veikė jau septynerius metus. Abiejų tyrimų rezultatų palyginimas atskleidžia Programos vykdymo trūkumus, sąlygojamus ir institucijų veiklos, ir pačių potencialių tokios programos dalyvių nuostatų.

2006 m. 86 % apklaustų karių manė, kad tokia programa reikalinga, 11 % nežinojo, tik 3 % teigė, kad tokia programa nereikalinga. 2013 m. tyrimo metu vos pusė respondentų nurodė, kad programa reikalinga (51 proc.), net 39 % neturėjo nuomonės, 10 % – nurodė, kad ji nereikalinga. 2006 m. tiriamieji dar neturėjo dalyvavimo programoje patirties, todėl toliau nagrinėjami 2013 m. apklausos duomenys.

Trečdalis (33 p%) apklaustųjų ketino dalyvauti išeinančių į atsargą profesinio orientavimo programoje ir kreipėsi į personalo specialistą dėl dalyvavimo joje. 67 % buvusių karių nurodė, jog šioje programoje nedalyvavo ir į specialistą nesikreipė. Taigi, akivaizdu, kad institucijų parama reintegruojantis į civilį gyvenimą į atsargą išėję kariai naudojasi minimaliai. KAM per-

sonalo darbuotojo nuomone, kariai – specifinė kategorija, kurią reikia „atvesti už rankos“, nors informacija apie programos galimybes yra viešinama ir internete, ir karių tarnybos vietose.[27]

Kita vertus, nustatytas iš dalies negatyvus karių požiūris į programą taip pat gali būti nepakankamo naudojimosi Programa priežastimi. Dažniausiai nurodomos dvi nedalyvavimo Programoje priežastys. 29 % respondentų teigė, jog apie tokią programą nieko nežinojo, dar 30 % nurodė „kitas“ priežastis, kurių apklausos duomenų kiekybinė analizė neleidžia identifikuoti. 24 % karių nedalyvavo programoje dėl priežasčių, susijusių su prasta tokios programos reputacija, o dar beveik penktadalis mano, jog tokia programa jiems nereikalinga (3.35pav.).



3.35 pav. Ar, Jūsų nuomone, reikalinga speciali KAS darbuotojų perėjimo į civilinį gyvenimą programa? 2013 m., proc.

Tyrimo metu respondentai, dalyvavę „Socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis programoje“, buvo paprašyti įvertinti gautas paslaugas. Kaip minėta, programoje dalyvavo labai nedidelė dalis apklaustųjų (n=27), todėl toliau aptarsime tik pačias bendriausias tyrime atskleistas tendencijas.

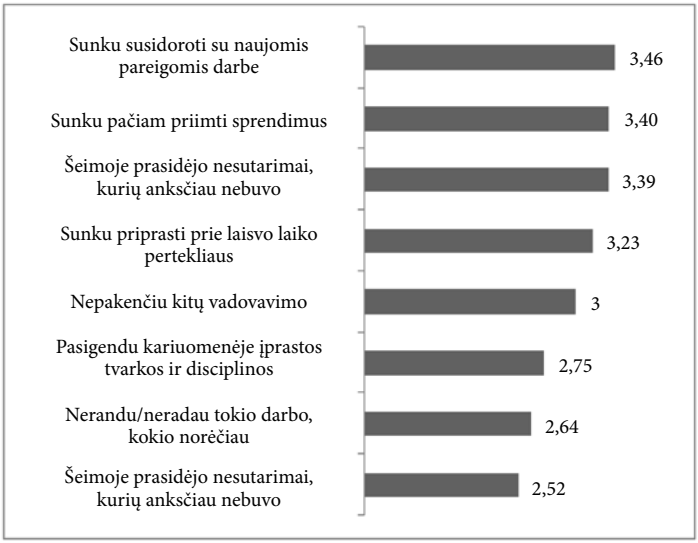
Dauguma dalyvavusių (n=9, 45 %) tvirtino, jog buvo laiku informuoti raštu apie galimybę dalyvauti programoje. Tačiau tik 4 respondentai teigė, jog buvo personalo specialisto išsamiai informuoti apie įstaigas, kuriose gali gauti socialinio prisitaikymo ir profesinio orientavimo paslaugas. 3 respondentai teigė, jog iš personalo specialisto gavo naudingų pasiūlymų apie galimus kursus ir kitas programas, 2 respondentai – jog teritorinėje darbo biržoje gavo naudingas konsultacijas dėl įsidarbinimo, tiek pat – jog teritorinėje darbo

[27] Eksperto konsultacija KAM Personalo departamente 2013 m. lapkričio mėn.

biržoje pasiūlė naudingus persikvalifikavimo ar kvalifikacijos kėlimo kursus.

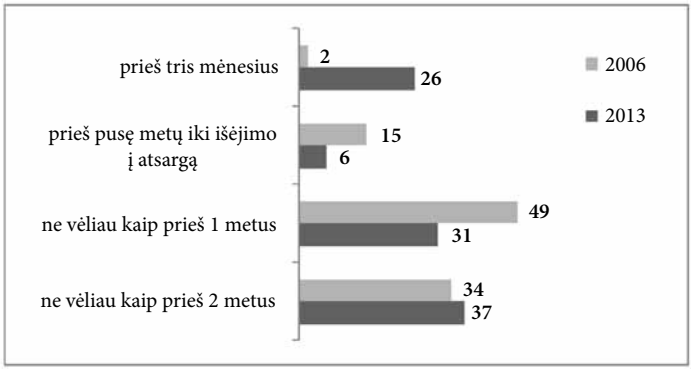
Galima teigti, kad programa, nors ir galėtų padėti į ankstyvąją pensiją išeinantiems pareigūnams ir kariams, kol kas įgyvendinama neefektyviai: per mažai informacijos, žemas pasitikėjimas, prastai vertinamos paslaugos. Vis tik jos reikalingumas neabejotinas, nes kariai susiduria su darbo pobūdžio pokyčiais, jų vertinimo šeimoje problemomis. Tai leidžia tvirtinti ir apklaustų karių 2006 bei 2013 m. pasiūlymai, kaip gerinti tokios programos taikymą.

2013 m. tyrimo duomenimis, net ir patenkinti turimu darbu į atsargą išėję kariai minėjo, jog perėję į civilinį sektorių susiduria su vienomis ar kitomis adaptacinėmis problemomis. Tarp dažniausiai minimų – naujos profesinės veiklos keliamos įtampos šeimai, profesinė veikla, kuri prasilenkia su turimais lūkesčiais, disciplinos ir įprastinės tvarkos, būdingos karo tarnybai, stygius (3.36 pav.).



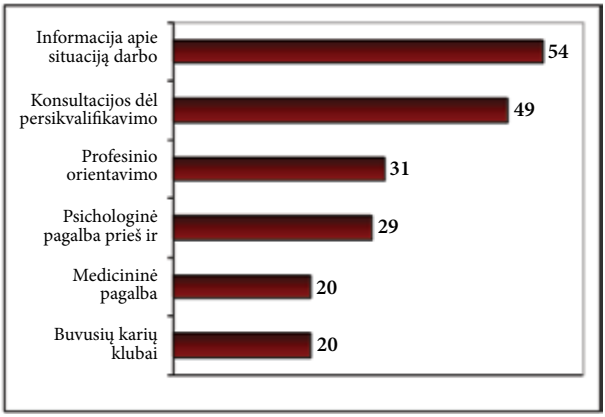
3.36 pav. Problemos, kurios kyla civilį darbą dirbantiems į atsargą išėjusiems kariams, 2013 m. vidurkių reikšmės, (*n=36*)

Daugiau kaip trečdalis abiejų tyrimų metu apklaustų karių manė, kad programos taikymą reikia pradėti žymiai anksčiau nei numatyta – prieš dvejus metus, beveik pusė 2006 m. apklaustų respondentų – prieš metus, 2013 m. taip manė 31 % apklaustų atsargos karių. Programos nuostatą, kad jos numatytas priemones reikia taikyti prieš 6 mėn. iki išėjimo į atsargą, palaikė tik 6 %. 2013 m. ir 15 % 2006 m. respondentų (3.37 pav.).



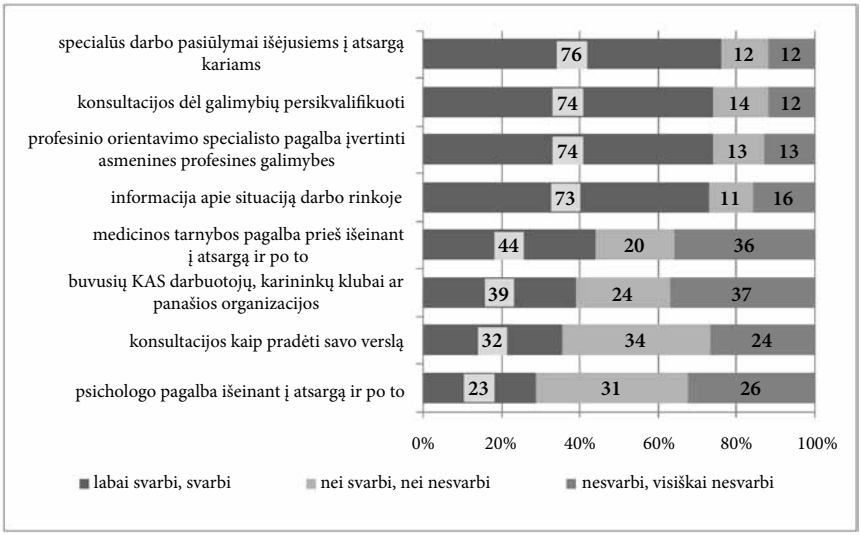
3.37 pav. Kada reikėtų pradėti taikyti programą? 2006 ir 2013 m., proc.

2006 m. apklaustų karių nuomone, labiausiai reikalinga informacija apie padėtį darbo rinkoje. Komentuodami šį atsakymą, kai kurie atsargos kariai teigė, kad reikėtų kurti duomenų apie darbo vietas bazę, skelbti, kokios laisvos vietos yra KAS ir kokios tiktų atsargos kariams. Ne blogiau vertinamos konsultacijos dėl persikvalifikavimo. Tai vertino net 49 % respondentų. 29 % buvusių karių nurodė psichologinės pagalbos poreikį. Medicininė pagalba, kuri numatyta Programoje, atrodė kaip efektyvi priemonė tik 20 % respondentų. Penktadalis atsargos karių nurodė karininkų klubų naudą kaip ryšio su buvusia tarnyba palaikymo ir tam tikrą psichologinės paramos priemonę (3.38 pav.). Kas antras respondentas, apklaustas telefonu, užsimindavo, kad kariuomenė neturėtų jų pamiršti ir bent pasveikinti Kariuomenės dienos proga.



3.38 pav. Programos priemonių vertinimai, 2006 m. proc.

2013 m. vertindami galimas Programos, kuri palengvintų prisitaikymą civiliams užimtumo sektoriuje, priemones, respondentai dažniausiai nurodė specialių darbo pasiūlymų, išėjusiems į atsargą kariams, poreikį (76 %), taip pat konsultacijas dėl galimybių persikvalifikuoti (74 %), profesinio orientavimo specialisto pagalbą įvertinant asmenines galimybes (74 %), informacijos apie padėtį darbo rinkoje suteikimą (73 %). Kiek mažiau nei pusė karių labai svarbiomis ar svarbiomis laikė medicinos paslaugų, buvusių karių klubų, konsultacijų dėl nuosavo verslo pradėjimo ar psichologinės paramos priemones (3.39 pav.).



3.39 pav. Programos priemonių vertinimai, 2013 m., proc.

Palyginus 2006 m. ir 2013 m. apklausų rezultatus, galima tvirtinti, kad 2013 m. situacija ir antrosios karjeros, ir integracijos į darbo rinką, ir adaptacijos prie pakitusio gyvenimo būdo požiūriu prastesnė, nors tuo metu buvo įgyvendinamas platesnis nei 2006 m. vyriausybinių priemonių spektras, siekiant palengvinti išėjusių į ankstyvąją pensiją pareigūnų ir karių reintegracijos procesą. Tokios aplinkybės suponuoja prielaidą, kad nemaža dalimi prie nagrinėtų vertinimo skirtumų prisidėjo dėl recesijos pablogėjusi Lietuvos ekonominė situacija, padidėjęs nedarbas, pabrangęs pragyvenimas. Be to, 2013 m. prasčiau vertinama socialinio prisitaikymo programa nei 2006 m. verčia atkreipti dėmesį ir į kario mentaliteto specifiką – tikram kariui nėra paprasta kreiptis pagalbos.

3.4.2. Policijos pareigūnai: išėjimo į ankstyvąją pensiją situacijos vertinimas

Skirtingai nei krašto apsaugos sistemoje, VRM institucijos praktiškai minimaliai vykdo Programos nuostatas sistemoje. Pareigūnai gali naudotis sveikatos reabilitacijos paslaugomis Trakų reabilitacijos centre, tačiau, kaip aiškino VRM Vidaus tarnybos valdymo skyriaus darbuotoja[28], nuo 2012 m. įsigaliojus Užimtumo įstatymo pataisoms, nėra teisinio pagrindo teikti profesinio orientavimo, socialinės reintegracijos paslaugas pareigūnams, išeinantiems į pensiją.

2005 m. priėmus vyriausybės nutarimą, buvo numatyta, kad profesinio orientavimo funkcijas vykdys ir konsultuos į ankstyvąją pensiją išeinančius pareigūnus bei karius darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos. Iš tikrųjų tokia veikla buvo įgyvendinama iki 2010 m. birželio mėn., kai buvo nutarta centrų funkcijas perduoti darbo biržoms. Kai kurie centrai rengė ir leido leidinius, organizavo mokymus:

> Mokymuose pagal prevencines profesinio orientavimo programas „Pasirengimas pokalbiui su darbdaviu“, „Profesinės karjeros planavimas permainų situacijoje“, „Bendravimo įgūdžiai profesinėje veikloje“, „Asmeninių privalumų pažinimas ir panaudojimas profesinėje veikloje“ dalyvavo Marijampolės apskrities priešgaisrinės gelbėjimo valdybos pareigūnai, Valstybės sienos apsaugos tarnybos Lazdijų rinktinės nariai, Didžiosios kunigaikštienės Birutės motorizuotojo pėstininkų bataliono kariai. Šio bataliono įvairaus rango vadovai dalyvavo mokymuose pagal programą „Emocinė kompetencija bendraujant ir motyvuojant darbuotojus“.29

Tačiau praktikoje darbo biržos, formaliai perėmusios minėtas funkcijas, jų nevykdo, nes iki šiol nesutvarkyta poįstatyminių teisinių aktų bazė. Darbuotojos žodžiais, šiuo metu organizuojami Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, KAM, VRM, darbo biržų atstovų susitikimai bandant išspręsti teisines kolizijas, kaip panaudoti biudžete skiriamas į pensiją išleistų pareigūnų ir karių socialinei integracijai bei reabilitacijai skirtas lėšas.

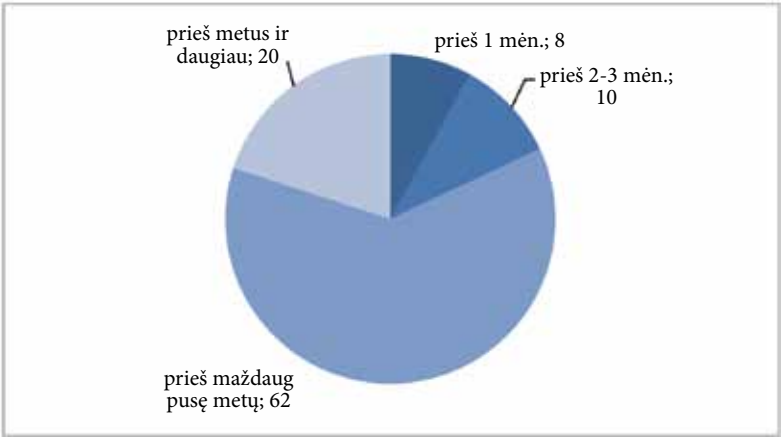
Situacijos vertinimas. Siekiant sužinoti pareigūnų nuomonę apie jų problemas ir padėtį išėjus į ankstyvąją pensiją, buvo pasirinktas gausiausia į ankstyvąją pensiją išleidžiama pareigūnų grupė – policininkai. 62 % apklaustųjų į ankstyvąją pensiją išleistų pareigūnų teigė, jog į pensiją išėjo pagal nustatytą tvarką, 19 % išėjo, nes norėjo pakeisti darbą, dar tokia pati dalis mano, jog buvo priversti išeiti į pensiją, nes taip norėjo vadovybė. Kaip matyti, kas penktas buvęs policininkas norėjo keisti darbą, kai 2013 m. nė vienas apklaustas atsargos karys nenurodė tokios išėjimo į atsargą priežasties.

Dauguma policininkų vėliau nei kariai sužino, kada bus išleisti į pensiją. Tyrimas atskleidė, jog dažniausiai policininkai apie tai, jog bus išleisti pagal

[28] Konsultacija telefonu vykdyta 2013 m. lapkričio mėn.

[29] Alytaus naujienos, 2009.06.20 http://www.tns.lt/media-intelligence/public/index.php?mod =main&sub=view&id=672956&fle=text&itd=NjcyOTU2fDQ5M3xjY2I5ZTIxNTM0ZTQzZWFiOGE1MjE1OTUwYTFhY2YwNw%3D%3D Žr. 2013-10-25.

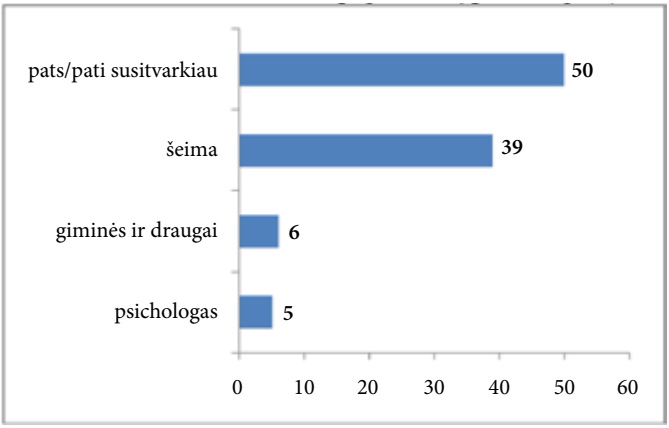
nustatytą tvarką arba dėl vadovybės sprendimo baigs tarnybą, sužino likus apie pusei metų iki tarnybos pabaigos. Tokią situaciją deklaravo 62 % tyrimo metu pensijoje buvusių policininkų, 20 % teigia žinoję apie savo profesinės veiklos pasikeitimą maždaug metus iki pensijos, 10 % – prieš maždaug du tris mėnesius iki tarnybos pabaigos ir kiek mažiau nei dešimtadalis (8 %) – likus mėnesiui iki pensijos (3.40 pav.).



3.40 pav. Policininkų informavimo apie išleidimą į atsargą laikas, proc. (n=81)

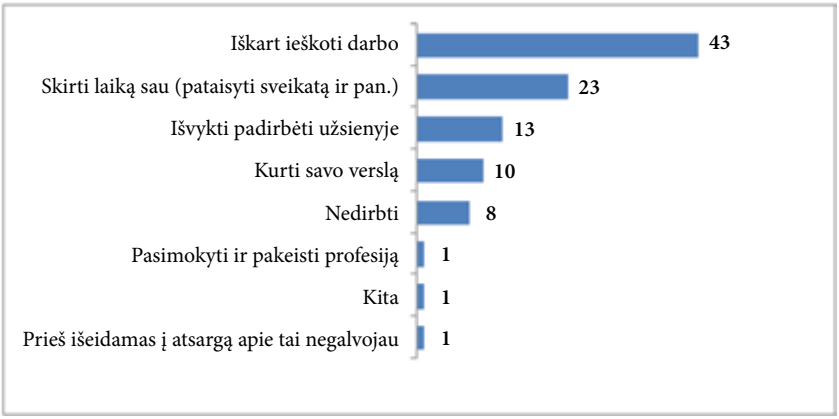
Įprastos profesinės veiklos nutraukimą kaip situaciją, kuri kelia stresą, pripažino panaši dalis buvusių pareigūnų, kaip ir atsargos karių: 52 % apklaustų buvusių policininkų išėjimas į pensiją kėlė nerimą, 48 % tvirtino, jog artėjantys gyvenimo pasikeitimai jiems nebuvo susiję su nerimu.

Psichologinis diskomfortas, susijęs su tarnybos užbaigimu ir išėjimu į ankstyvąją pensiją, kaip nurodo respondentai, dažniausiai valdomas individualių pastangų dėka. 50 % buvusių policininkų nurodė, jog su nerimu, nesaugumo jausmu susitvarkė patys. Dar 39 % tvirtino, jog svarbų vaidmenį šioje situacijoje vaidino šeima. Šioje pereinamojoje situacijoje tik 6 % respondentų kreipėsi į gimines ir draugus, 5 % – formalios ir institucinės pagalbos – į psichologus (3.41 pav.).



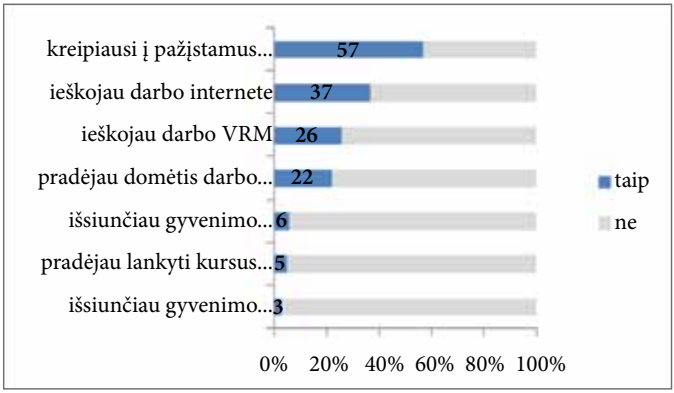
3.41 pav. Psichologinės paramos šaltiniai, padėję įveikti subjektyvias problemas išėjus į pensiją, proc. (n=90)

Išeidami į ankstyvąją pensiją dauguma policininkų turėjo vieną ar kitą prisitaikymo prie civilinio gyvenimo galimybę. Dauguma šių galimybių susijusios su aktyviu dalyvavimu darbo rinkoje. 66 % apklaustųjų nurodė, jog jų ketinimai buvo susiję su profesine veikla: 43 % teigė, jog ketino tik išėję į pensiją ieškoti darbo, 13 % norėjo išvykti dirbti į užsienio šalį, 10 % – kurti savo verslą. Tik maždaug trečdalis į ankstyvąją pensiją išėjusiųjų laikinai ar permanentiškai savo ateities neketino sieti su profesine veikla. 23 % teigė, jog jie norėjo skirti laiko sau, 8 % ketino visai nedirbti, keletas apklaustųjų teigė, jog jie norėtų pasimokyti ir keisti profesiją ar turėjo kitų planų (3.42 pav.).



3.42 pav. Ką ketina daryti išėjus į ankstyvąją pensiją? Proc. (n=114)

46 % policininkų, sužinoję, jog bus išleisti į ankstyvąją pensiją, teigia ėmęsi priemonių darbui susirasti ir įsilieti į civilinį profesinį gyvenimą, tačiau net 54 % teigia to nedarę. Apklausos rezultatai rodo, jog aktyviai ieškantys darbo vietos pasitelkia įvairius išteklius. Populiariausias – asmeninio socialinio tinklo išnaudojimas. 57 % policininkų, kaip ir dauguma atsargos karių, teigė informavę pažįstamus apie darbo paieškas. 26 % nurodė, jog ieškojo darbo VRM sistemoje.

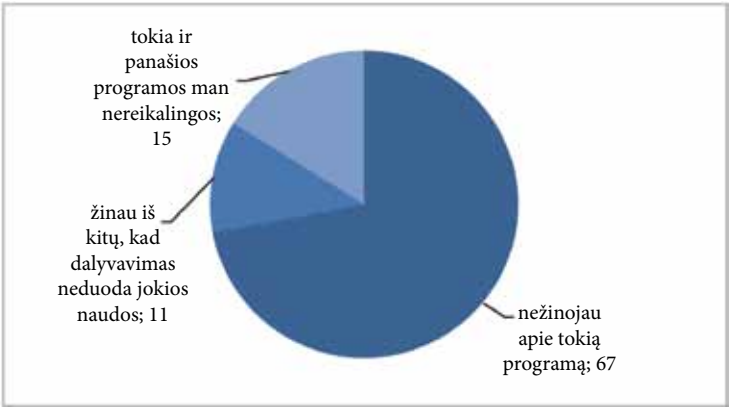


3.43 pav. Kokių priemonių ėmėtės ieškodami darbo? Proc.

Žymiai rečiau informacijos apie darbą ieškota internetinėse skelbimų svetainėse (37 %), darbo biržoje (22 %). Itin maža dalis policininkų siuntė savo gyvenimo aprašymus į darbovietes ar įdarbinimo agentūras (atitinkamai 6 ir 5 %) (3.43 pav.).

Kaip atskleidė tyrimas, institucijų VRM parama, skirta išeinantiems į ankstyvąją pensiją policininkams, taip pat naudojosi labai nedidelė dalis apklaustųjų. Tokių buvo tik 9 %, dar 91 % nurodė, jog prieš išeidami į pensiją nesikreipė į personalo specialistą dėl dalyvavimo policininkų, išeinančių į pensiją, profesinio orientavimo programoje.

Pagrindinė priežastis, dėl kurios minimaliai išnaudojama institucinė VRM parama, skirta į ankstyvąją pensiją išleidžiamiems pareigūnams, kaip nurodo respondentai, per mažai informacijos. 67 % apklaustųjų teigė apie tokią programą nieko nežinoję, kai 2013 m. duomenimis, tik 29 % atsargos karių nebuvo girdėję apie Programą. Likusi dalis pasakė nepasitikį tokiomis reintegracijos į civilinį gyvenimą priemonėmis. 15 % teigė maną, jog tokios ir panašios programos respondentui asmeniškai nereikalingos, dar 11 % tvirtino, jog žinojo, kad šios programos neduoda jokios naudos. Šie rodikliai patvirtina, kad programą neveikia ir apskritai pareigūnams trūksta informacijos apie VRM vykdomas institucijų paramos priemones.

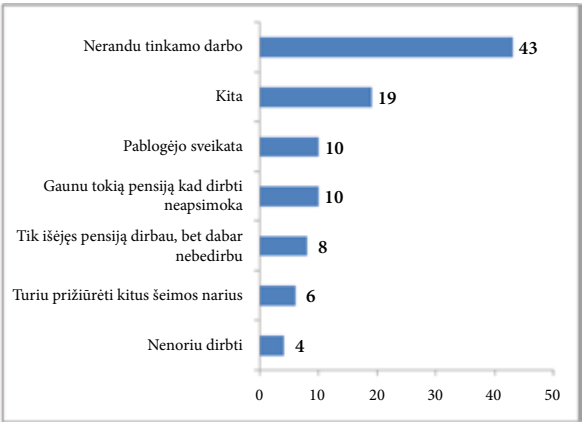


3.44 pav. Priežastys, kodėl nesinaudota Programos teikiama parama, proc.

Užimtumo vertinimas. Kiek daugiau nei pusė visų apklaustųjų policininkų tyrimo metu dirbo (54 %), 46 % – nedirbo. Į pensiją išleistų policininkų ir į atsargą išleistų karių užimtumo lygis yra panašus ir iš esmės nesiskiria. Dėsninga, jog dažniau dirba tie buvę policijos pareigūnai, kurie ir ketino dirbti, išėję į atsargą. Taip, pavyzdžiui, tarp policininkų, kurie ketino dirbti ar kurti savo verslą, dirbančiųjų tyrimo metu buvo kiek daugiau nei 60 %, o tarp neketinusių dirbti – apie 40 %. Vis dėlto, būtina pastebėti, jog net ir tarp tų, kurie ketino dirbti ar kurti savo verslą, nemaža dalis respondentų nedirba – apie 40 %. Iš visų dirbančiųjų 81 % nurodė, jog dirba samdomais darbuotojais, 19 % teigė, jog turi nuosavą verslą.

Svarbu, kad daugiau pareigūnų, išėjusių į pensiją, nei karių, apklausos metu dirbo darbą, kurio ir norėjo prieš išeidami į pensiją – net 75 %, ir tik 25 % dirbančių policininkų esamą darbą vertino kaip neatitinkantį lūkesčių. Įdomu tai, jog buvę policininkai yra žymiai dažniau patenkinti dirbamu darbu, nei į atsargą išleisti dirbantys kariai. 2013 m. apklausti kariai savo darbą kaip atitinkantį jų lūkesčius vertino tik 44 %.

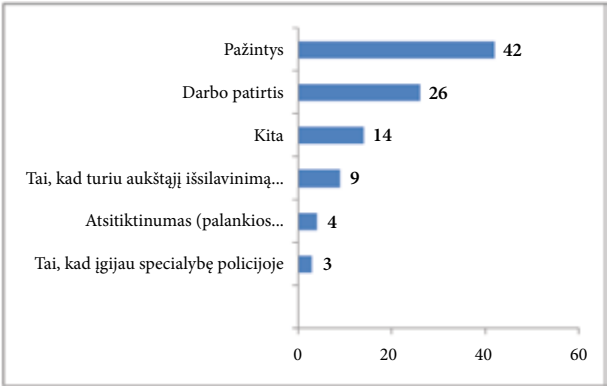
Viena pagrindinių priežasčių, kodėl dalis pareigūnų nedirbo, yra ta, kad nerado tinkamo darbo. Šią priežastį nurodė 43 % nedirbančiųjų buvusių pareigūnų. Beveik penktadalis buvusių policininkų teigė, jog nedirba dėl kitų priežasčių. Dešimtadalis teigė, jog nedirba dėl pablogėjusios sveikatos, kiek mažiau – dėl šeiminių aplinkybių (turi prižiūrėti šeimos narius). 10 % buvusių policininkų teigė, jog gauna tokio dydžio pensiją, kad dirbti nepasimoka (3.45 pav.).



3.45 pav. Priežastys, kodėl nesinaudota Programos teikiama parama, proc.

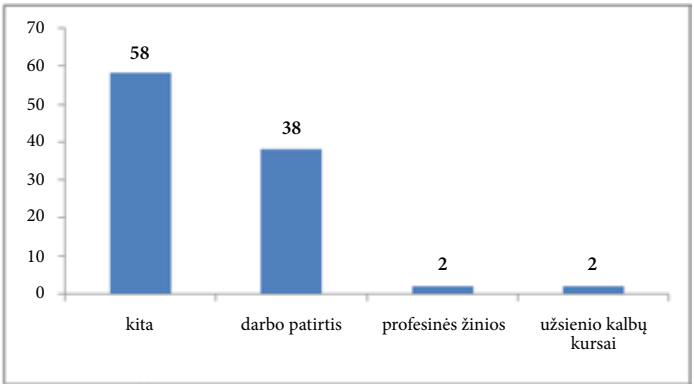
Beveik du trečdaliai dirbančiųjų į ankstyvąją pensiją išleistų pareigūnų teigia radę darbą iškart po to, kai išėjo į pensiją arba per mažiau nei pusę metų (atitinkamai 42,6 % ir 24,6 %). 32,8 % tvirtino, jog darbo paieškos išėjus į pensiją jiems užtruko iki pusės metų ar ilgiau. Taigi, galime teigti, jog dirbantieji į ankstyvąją pensiją išleisti pareigūnai darbą susirado per santykinai trumpą laiką.

Apklaustų pareigūnų atsakymai patvirtino bendrą tendenciją, kad dažniausiai sėkmingai randamas darbas, jei padeda pažintys. Dauguma dirbančiųjų buvusių policijos pareigūnų teigia, jog labiausiai susirandant darbą jiems padėjo turimos pažintys. Šį veiksnį kaip svarbiausią nurodė 42 % respondentų. 26 % teigė, jog reikšmingos įtakos turėjo ir jų darbo patirtis (3.46 pav.). Mažiausiai pritaikoma nurodoma specialybė, įgyta karo tarnybos metu.



3.46 pav. Veiksniai, padėję rasti darbą, proc.

Tyrimo metu siekta išsiaiškinti, kokios profesinės kompetencijos ir asmeninės savybės, subjektyviu respondentų vertinimu, galėjo turėti įtakos jiems reintegruojantis į darbo rinką. Iš visų nurodytų profesinių žinių ir įgūdžių – darbo patirties, profesinių žinių, užsienio kalbos, kompiuterinio raštingumo, tobulinimosi užsienyje – dažniausiai respondentai kaip turėjusį įtakos nurodė „kita". 38 % teigė, kad teigiamos įtakos turėjo jų darbo patirtis. Retai nurodytos profesinės žinios, užsienio kalbos žinios. Tai, jog dauguma atsakymų koncentravosi kategorijoje „kita", viena vertus, rodo matavimo instrumento trūkumą, bet, kita vertus, gali indikuoti ir subjektyvų respondentų požiūrį į turėtų profesinių kompetencijų perkėlimo vertinimą. Tikėtina, jog dauguma policininkų mano, jog jų profesinei veiklai būtina kvalifikacija ir žinios yra sunkiai pritaikomos nestatutinio profesinio užimtumo sektoriuose.

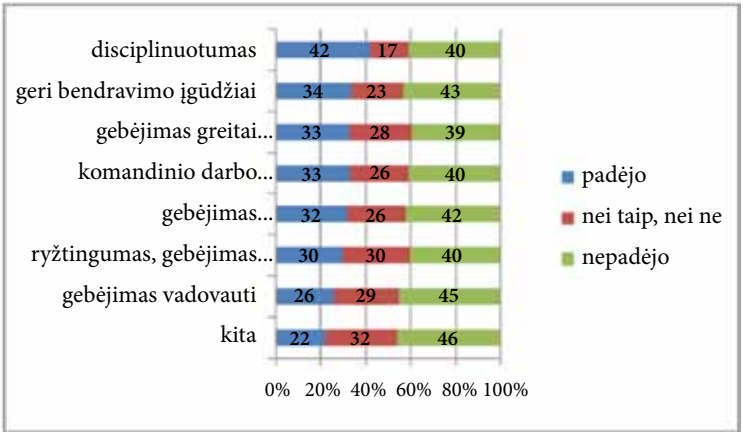


3.47 pav. Žinios ir įgūdžiai palengvinę darbo paieškas, proc.

Tyrimo metu siekta nustatyti ir tai, kaip buvusių policininkų nuomone, asmeninės jų profesijai būtinos savybės galėjo paveikti reintegraciją į darbo rinką. Klausta kaip, respondentų nuomone, įvairios asmeninės savybės ir socialiniai įgūdžiai galėjo paveikti jų galimybes rasti darbą. Įdomu tai, jog dauguma anketoje išvardintų savybių ir įgūdžių respondentai dažniau vertino kaip neturėjusias įtakos reintegracijai į darbo rinką („nepadėjo" arba „nei padėjo, nei nepadėjo") (3.48 pav.). Taigi, galima teigti, jog asmenybės „kapitalas" daugelio policininkų nevertinamas kaip reikšmingas įžengiant ir įsitvirtinant civilinėje darbo rinkoje. Taip, pavyzdžiui, apie 40 % buvusių policininkų teigė, ryžtingumas, gebėjimas greitai priimti sprendimą, gebėjimas savarankiškai spręsti problemas, komandinio darbo įgūdžiai, gebėjimas greitai prisitaikyti prie naujų sąlygų geri bendravimo įgūdžiai nepadėjo jiems susirasti darbą. Galima manyti, jog tokia dalis respondentų arba nemano disponuojantys šiomis savybėmis, arba nemano, jog jei jas ir turi, jos galėjo turėti įtakos susirandant darbą.

Pozityviausio vertinimo susilaukė disciplinuotumo vertinimas. 42 % į ankstyvąją pensiją išleistų ir tyrimo metu dirbusių policininkų teigė, kad ši savybė padėjo jiems susirasti darbą. Apie trečdalis dirbančių ir į pensiją išleistų buvusių policininkų nurodė gerus bendravimo įgūdžius, gebėjimą prisitaikyti prie naujų sąlygų, komandinio darbo įgūdžius.

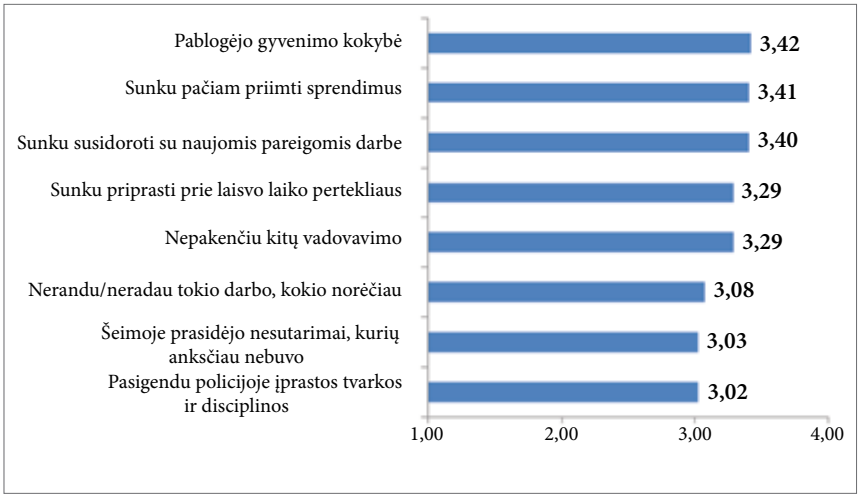
Įdomu pastebėti ir tai, jog lyginant dirbančius į atsargą išleistus karius ir į ankstyvąją pensiją išėjusius policininkus, pirmieji daugumą asmeninių savybių vertino pozityviau, t.y., žymiai dažniau pripažino, kad jos turėjo įtakos susirandant darbą.



3.48 pav. Asmeninės savybės, padedančios rasti civilį darbą, proc.

Dirbantys į ankstyvąją pensiją išleisti policininkai prisitaikydami prie civilinio gyvenimo kai kuriais atvejais susiduria su profesinio, asmeninio ar šeiminio pobūdžio problemomis. Tyrimo metu klausta, kaip dažnai jie patiria vienas ar kitas problemas. Bendra tendencija rodo, jog labai nedidelė dalis policininkų su vienomis ar kitomis problemomis susiduria dažnai ar nuolatos. Kiek mažiau nei penktadalis nurodė, jog dirbdami civiliniame sektoriuje „nuolatos“ ar „dažnai“ pasigenda policijoje įprastos tvarkos ir disciplinos. Maždaug dešimtadalis nurodė, jog „nuolatos“ ar „dažnai“ susiduria su keblumais, kai reikia pačiam priimti sprendimus, priprasti prie laisvo laiko pertekliaus, panaši dalis nurodė, jog baigus tarnybą pablogėjo jų gyvenimo kokybė. Vis dėlto dauguma apklaustųjų į ankstyvąją pensiją išleistų policininkų tvirtino retai arba niekada nepatiriantys profesinių, šeiminių ar individualaus pobūdžio problemų. Tai rodo ir atsakymų vidurkinių reikšmių analizė (3.49 pav.). Rečiausiai kaip problemiška nurodoma pablogėjusi gyvenimo kokybė, sunkumai susidoroti su naujomis pareigomis, naujų sprendi-

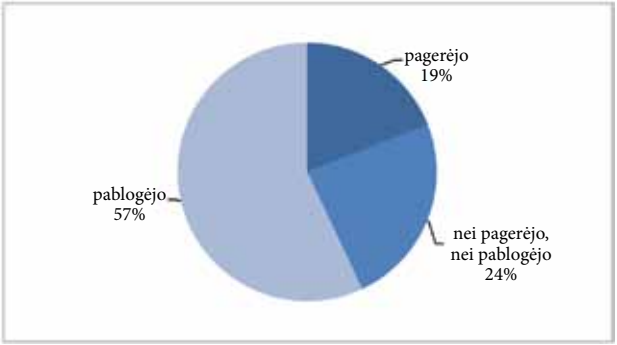
mų priėmimas. Kiek dažniau pripažįstama, jog susiduriama su problemomis šeimoje, naujoje darbo vietoje patiriamu tvarkos ir disciplinos trūkumu.



3.49 pav.Patiriamų problemų, kurios kyla civilį darbą dirbantiems į pensiją išėjusiems policijos pareigūnams, vidurkių reikšmės (n=63)

Į ankstyvąją pensiją išleisti policininkai savo finansinės padėties pasikeitimą vertina nevienareikšmiškai. 57 % teigia, jog jų finansinė padėtis pablogėjo, 24 % mano, jog ji nei pagerėjo, nei pablogėjo, o 19 % ją vertina kaip pagerėjusią.

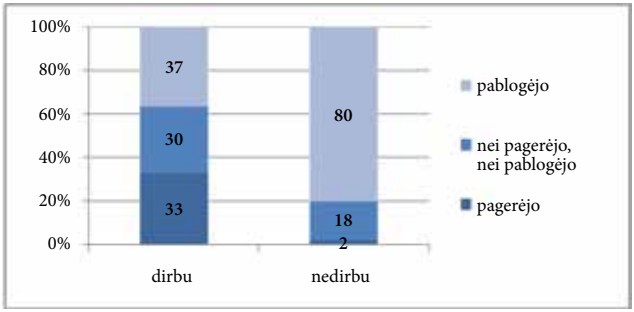
Verta pastebėti ir tai, jog lyginant su į atsargą išleistais kariais, buvę policininkai savo finansinės padėties pasikeitimus vertina pozityviau. Jei tarp karių neigiamai savo finansinės padėties pasikeitimus vertino beveik 75 %, tai tarp policininkų tokių buvo 57 %. Be to tarp karių beveik nebuvo respondentų, kurie savo padėtį vertintų kaip pagerėjusią, priešingai į pensiją išėjusiems policininkams. Taigi, labai tikėtina, jog iš statutinės organizacijos sistemos į civilinį gyvenimą perėję kariai patiria didesnius finansinius nuostolius nei policininkai. Tokia padėtis gali būti sąlygota tiek ikitranzicinių (darbo užmokesčio lygis iki išeinant į atsargą/pensiją), tiek potranzicinės situacijos (pvz., galimybės rasti geriau mokamą darbą), kurios gali būti skirtingos šių dviejų grupių pareigūnų atveju.



3.50 pav. Finansinės padėties pasikeitimo išėjus į pensiją vertinimas, procentai (n=112)

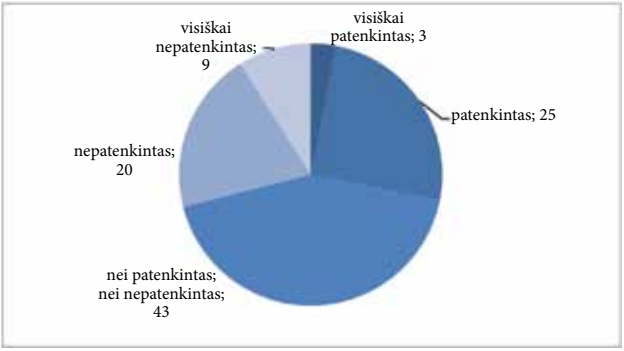
Dėsninga, jog finansinės padėties pasikeitimo vertinimas yra itin susijęs su į ankstyvąją pensiją išėjusių policininkų užimtumo padėtimi. Tarp dirbančiųjų pusė respondentų savo finansinės padėties pasikeitimą vertina neigiamai, tarp nedirbančiųjų kaip pablogėjusią savo finansinę padėtį vertina net 80 %. Atitinkamai tarp dirbančiųjų 33 % mano, jog jų finansinė padėtis pagerėjo, o tarp nedirbančiųjų tokių yra tik du procentai. Beveik trečdalis dirbančiųjų (30 %) savo finansinę padėtį vertina kaip nepakitusią, tuo tarpu tarp nedirbančiųjų tokių yra tik apie 18 % (3.50 pav.).

Pasitraukę iš tarnybos policijos pareigūnai skirtingai pasitenkina savo asmeninėmis pajamomis (3.51 pav.). Dalys patenkintų ir nepatenkintų yra beveik lygios, o štai neutraliai savo padėtį vertinančiųjų dalis sudaro 43 %. Apie trečdalis buvusių policijos pareigūnų nurodė esą visiškai patenkinti savo pajamomis (3 % visiškai patenkinti ir 25 % – patenkinti), panaši dalis – nepatenkinti (9 % visiškai nepatenkinti, 20 % – nepatenkinti).



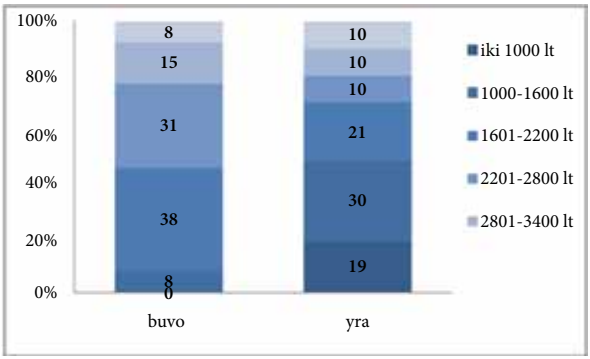
3.51 pav. Finansinės padėties pasikeitimo išėjus į pensiją vertinimas, dirbančiųjų ir nedirbančiųjų grupės, procentai (n=112)

Natūralu, jog labiau savo asmeninėmis pajamomis patenkinti dirbantys į pensiją išleisti policijos pareigūnai (3.52 pav.). Tarp dirbančiųjų pozityviai savo asmenines pajamas vertinančiųjų dalis sudaro 43 %, tuo tarpu tarp nedirbančiųjų – mažiau nei dešimtadalį (7 %). Pirmoje grupėje daugiau savo finansinę padėtį vertinančių neutraliai – 44 % ir mažiau tų, kurie ją vertina neigiamai ar visiškai neigiamai, atitinkamai 10 % ir 3 %. Tarp nedirbančių – šie rodikliai yra 41 %, 33 % ir 18 %..



3.52 pav. Pasitenkinimas asmeninėmis gaunamomis pajamomis, proc. (n=112)

Išėjus į pensiją įvyksta ir policininkų pajamų grupių persiskirstymas. Jei prieš pensiją didžiąją grupę sudarė pareigūnai gaunantys 1601–2800 Lt pajamas (atitinkamai 67 %, 38 % – 1601–2200 Lt ir 31 % – 2201–2800 Lt), tai išėjus į pensiją auga žemesnes pajamas gaunančiųjų policininkų dalis. Beveik penktadalis policininkų nurodo gaunantys pajamas iki 1000 Lt, 30 % 1000–1600 Lt ir dar 21 % – 1601–2200 Lt (3.53 pav.).

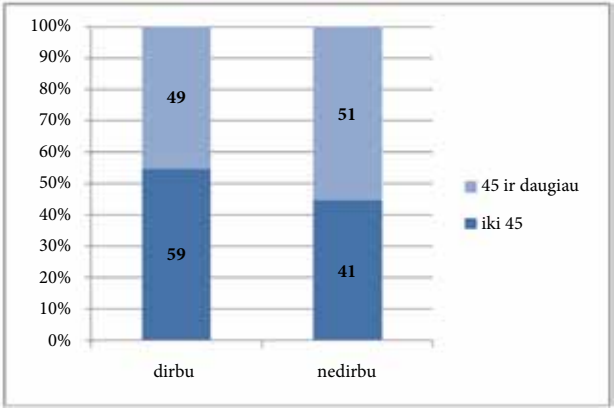


3.53 pav. Buvusios ir esamo pajamos, pagal pajamų grupes, proc.

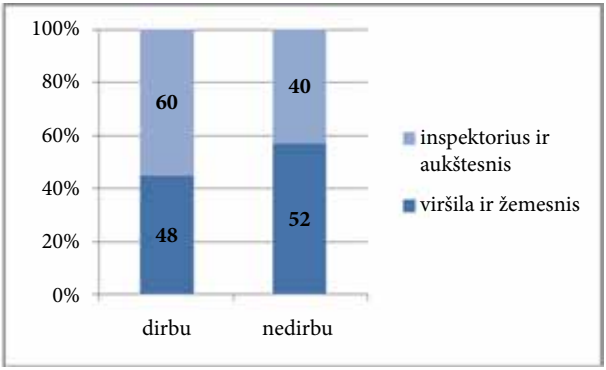
Žemiausioje tyrimo metu gaunamų pajamų grupėje koncentruojasi nedirbantys į pensiją išėję policininkai. Tarp jų iki 1000 Lt per mėnesį pajamas gauna 47 %, 1000–1600 Lt pajamas – 35 %.

Atsižvelgiant į tai, jog užimtumas, kaip aptarta, yra itin svarbus į ankstyvąją pensiją išleistų pareigūnų gerovei, tikslinga nustatyti, kokie socialiniai demografiniai požymiai susiję su didesniu užimtumu. Galima būtų manyti, jog tam tikrų veiksnių rinkinys gali sukurti pozityvesnes prielaidas įsidarbinti išėjus į pensiją, o atitinkamai kitų savybių rinkinys – didinti įsidarbinamumo barjerus. Su didesniais barjerais susiduriančių grupių identifikavimas galėtų būti reikšmingas ir politikos požiūriu, nes galėtų padėti kurti tikslines priemones, nukreiptas į mažiausius įsidarbinamumo galimybes turinčias buvusių pareigūnų grupes.

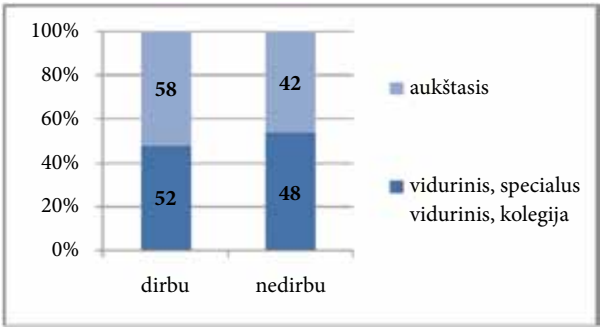
Aprašomoji statistinė analizė (3.54-3.57 pav.) atskleidė, jog reikšmingų skirtumų tarp dirbančių ir nedirbančių į ankstyvąją pensiją išleistų policijos pareigūnų pagal jų amžių išėjimo į pensiją metu, laipsnį, išsilavinimą, gyvenamąją vietą nėra. Tiesa, aprašomoji statistinė analizė rodo, jog tarp dirbančiųjų yra šiek tiek daugiau išėjusių į pensiją jaunesniame amžiuje. Taip pat tų, kurie išėjimo metu buvo įgiję aukštesnį nei inspektoriaus policininko laipsnį, turinčių aukštąjį išsilavinimą. Tačiau gali būti, jog šie skirtumai sąlygoti tyrimo imties kompozicinių veiksnių. Siekiant atsakyti į šį klausimą buvo atliktos statistinio modeliavimo procedūros. Nebuvo nustatyta, jog bent vienas iš į modelį įtrauktų veiksnių turi įtakos gauti darbą, kitaip – pradėti antrąją karjerą, išėjus į ankstyvąją pensiją. Vadinasi, užimtumą po pensijos sąlygoja ne į modelį įtraukti socialiniai demografiniai veiksniai (amžius pensijos metu, laipsnis, išsilavinimas, gyvenamoji vieta), tačiau išoriniai veiksniai.



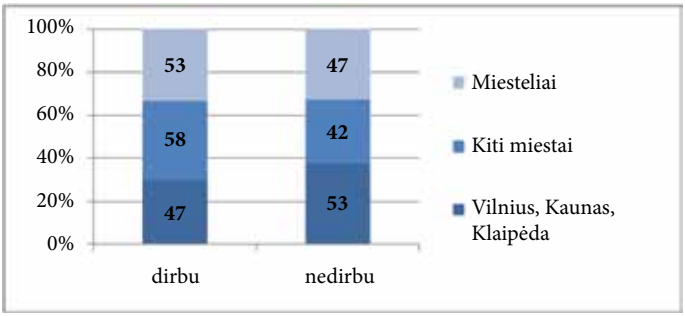
3.54 pav. Dirbantys ir nedirbantys policijos pareigūnai pagal amžių po išėjimo į ankstyvąją pensiją, proc. (n=114)



3.55 pav. Dirbantys ir nedirbantys buvę policijos pareigūnai pagal laipsnį, proc. (n=114)



3.56 pav. Dirbantys ir nedirbantys buvę policijos pareigūnai pagal išsilavinimą, proc. (n=114)

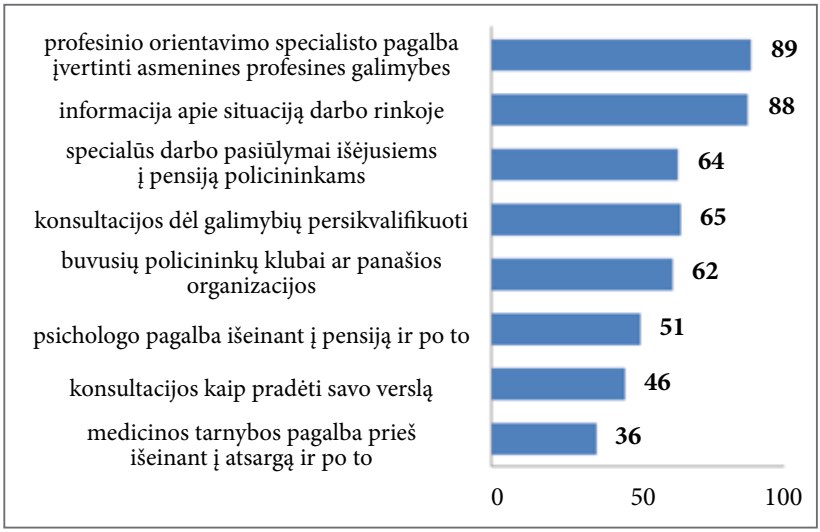


3.57 pav. Dirbantys ir nedirbantys buvę policijos pareigūnai pagal gyvenamąją vietą, proc. (n=114)

Socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis programos vertinimas. Į ankstyvąją pensiją išleisti policininkai nėra vieningi dėl to, ar reikalinga speciali perėjimo į civilinį gyvenimą programa policininkams. 66 % mano, jog tokia programa reikalinga, 15 % teigė, jog ji nereikalinga, o 18 % neturėjo nuomonės šiuo klausimu.

Į pensiją išėjusių policijos pareigūnų, manančių, jog tokia programa reikalinga, nuomone, ją optimalu būtų pradėti taikyti ne vėliau nei vieneri metai iki pensijos ar ir anksčiau (10 % teigė, jog ją taikyti reikėtų ne vėliau kaip prieš 2 metus, 57 % – ne vėliau kaip prieš metus). Taigi, net 67 % mano, jog paramos programų, padedančių pereiti į civilį gyvenimą, tikslinę grupę turėtų sudaryti policijos pareigūnai, turintys išeiti į pensiją po maždaug metų ar ir dar vėliau. 22 % apklaustųjų teigė, jog ši programa turėtų pradėti veikti prieš pusmetį, dar 11 % – prieš tris mėnesius iki išėjimo į pensiją.

Dažniausiai apklausti buvę policininkai pageidavo profesinio orientavimo specialisto pagalbos (89 %) ir informacijos apie situaciją darbo rinkoje (88 %). Gana pozityviai vertintos ir kitos informacinės priemonės: konsultacijos dėl galimybių persikvalifikuoti (65 %) ar buvusių kolegų socialinio tinklo palaikymas (klubai ir panašios organizacijos – 62 %). 64 % į pensiją išėjusių policininkų nurodė, jog tokioje programoje turėtų atsirasti priemonės, kurios teiktų specialius darbo pasiūlymus į atsargą išėjusiems policijos pareigūnams (3.58 pav.).



3.58 pav. Programos priemonių vertinimas ir rekomendacijos, proc.

Atliktų tyrimų rezultatai leidžia tvirtinti, kad tirti ir į ankstyvąją pensiją išėję kariai, ir policininkai, daugeliu atvejų linkę pradėti antrąją karjerą. Siekiant jos, dažniau naudojami socialiniai tinklai, asmeninė iniciatyva nei institucijų pagalbos priemonės. Pagrindinės priežastys, dėl kurių rečiau naudojama institucinė parama, – vyriausybės paramos į ankstyvąją pensiją išeinantiems kariams ir pareigūnams politikos įgyvendinimo deficitas: nesutvarkyta paramos teikimo poįstatyminių aktų bazė, nenustatytos už politikos įgyvendinimą atsakingos tarnybos sąlygoja situaciją, kai tik nuo geros atskirų ministerijų darbuotojų valios priklauso socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis programos taikymas. Todėl ir aktyvios darbo rinkos priemonės nepasiekia tirtos specifinės pareigūnų ir karių, išeinančių į ankstyvąją pensiją, grupės.

Duomenys rodo, kad Programa plačiau taikoma Krašto apsaugos ministerijoje, nors abiejų tirtų grupių respondentai nurodė informacijos apie Programą sklaidos trūkumą, mažiau kaip penktadalis – prastą jos reputaciją, o tai reiškia nepakankamą efektyvumą. Nors dauguma abiejų grupių respondentų pripažino tokios programos reikalingumą, tačiau ja naudojosi vos keletas procentų apklaustų karių ir policininkų.

Subjektyvaus atsargos karių ir išėjusių į atsargą policininkų požiūrio palyginimas, patvirtina prielaidą, kad karių reintegracijos į socialinį gyvenimą procesas yra sudėtingesnis nei policininkų. Pastarieji greičiau įsidarbina, dažniau yra patenkinti turimu nauju darbu ir geriau vertina pasikeitusią finansinę padėtį nei atsargos kariai.

Kita vertus, atsargos karių 2006 m. ir 2013 m. tyrimo rezultatų palyginimas suponuoja prielaidą, kad antrosios karjeros galimybėms įtakos turėjo ekonominės krizės veiksnys, kuris, deja, nebuvo tiriamas ir yra sunkai kontroliuojamas kintamasis. Duomenų palyginimas atskleidė žemesnį atsargos karių užimtumo lygį, blogesnį finansinės padėties vertinimą išėjus į atsargą, mažesnį pasitenkinimą darbu 2013 m. nei 2006 m.

3.5. Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, integracija į darbo rinką: užsienio šalių praktika

Darbo rinkos politikoje, nagrinėjant ją pareigūnų ir karių reintegracijos perspektyvoje, svarbūs yra *pensijų skyrimo tvarka* ir *aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo principai*. Valstybėje nustatyta pareigūnų ir karių pensijų skyrimo tvarka nulemia pareigūnų ir karių reintegracijos į darbo rinką aktualumą, t. y. jei pareigūno ar kario profesinis pensijos amžius sutampa arba yra artimas senatvės pensijos amžiui, reintegracijos priemonės nėra reikalingos. Pareigūnai ir kariai išeina į pensiją keleriais metais anksčiau nei kitų profesijų darbuotojai, tačiau nebepradeda naujos darbinės veiklos. Atitinkamai tokiais atvejais reintegracijos priemonės praranda prasmę ir paprastai nėra vykdomos. Valstybėse, kuriose pareigūnų ir/ar karių pensinis amžius skiriasi nuo senatvės pensijos amžiaus, numatomos ADRPP, skirtos jų reintegracijai į darbo rinką. Šių priemonių parinkimas ir taikymo tvarka yra savita kiekvienoje valstybėje, sukuriant unikalų pareigūnų ir karių, paliekančių tarnybą, informavimo, konsultavimo ir kitų reintegracijos į darbo rinką paslaugų teikimo sistemą.

3.5.1. Profesinių pensijų pareigūnams ir karimas skyrimo tvarka

Profesinių arba valstybinių pensijų skyrimo tvarka pareigūnams ir kariams Europos valstybėse yra skirtinga (3.10 lentelė).

Ilgėjant gyvenimo trukmei ir darbingam amžiui bei mažėjant gimstamumui, daugelyje Europos sąjungos valstybių vykdoma pensijų reforma, kuria siekiama prailginti pensijos amžių (3.11 lentelė). Ši tendencija yra pastebima, nagrinėjant pareigūnų ir karių pensijų sistemas ir jų reformas. Atskirai nagrinėjant policijos pareigūnams skiriamų pensijų tvarką, reikia paminėti tai, kad daugelyje mums atsakymus pateikusių valstybių *pareigūnų pensinis amžius yra nuolat ilginamas*; policininkų profesinė pensija išlieka 5–10 m. ankstesnė nei senatvinė.

Tą patį galima minėti, remiantis karių pensijų sistemų analize. Dalyje valstybių (Airijoje, Danijoje, Didžiojoje Britanijoje, Kroatijoje, Lenkijoje, Nyderlanduose, Prancūzijoje, Vokietijoje), vykdomos *karių pensijų reformos*, kuriomis ilginamas karių pensinis amžius ir įvedama daugiau apribojimų į teisę gauti išankstinę pensiją.

3.10 lentelė. Senatvės, policijos pareigūnų ir karių pensijos amžius

VALSTYBĖ	PENSIJOS AMŽIUS		
	Senatvės (vyrų)	Policijos pareigūnų	Karių/karininkų[30]
Airija	65	n.d.	47-63
Austrija	65	60	50-65
Belgija	65	60	60
Bulgarija	63	55[31]	52-54
Čekija	62	n.d.	42
Danija	65	60-65	60
D.Britanija	65	60[32]	55-60
Estija	63	n.d.	52
Graikija	67	n.d.	n.d.
Italija	66	n.d.	n.d.
Ispanija	65	57-65	45-58
Kipras	65	60-61[33]	n.d.
Kroatija	65	n.d.	45
Latvija	62	n.d.	43
Lenkija	65	45[34]	45
Lietuva	62,8	44	47
Liuksemburgas	65	55-60	60
Malta	61	51	n.d.
Nyderlandai	65	n.d.	60[35]
Norvegija	67	57[36]	n.d.
Islandija	67	65[37]	n.d.
Portugalija	65	60	n.d.
Prancūzija	62	n.d.	45-57
Rumunija	64	55-65	55[38]
Slovakija	62	57,8	40
Slovėnija	63	60	45
Suomija	62-68	58	46
Švedija	61-67	60-65	n.d.
Vengrija	62	n.d.	n.d.
Vokietija	65	60-65	55-65

(*šaltinis*: ES valstybių *vidaus reikalų ir krašto apsaugos institucijų apklausos duomenys, The 2012 Ageing Report; Results of the survey, 2012; O'Dempsey ir Beale, 2011)*

[30] Valstybėse, kuriose kariai tarnauja pagal terminuotas darbo sutartis, nurodomas tik vidutinis karininkų pensijos amžius

[31] Taikomas 27 m. tarnybos policijoje reikalavimas

[32] 60 m. amžiaus riba yra nustatyta nuo 2015 m. iki 2015 m. galioja pensijos amžiaus skaičiuoklė paremta ištarnautų metų skaičiumi

[33] 60 m. policijos pareigūnams ir seržantams, 61 m. kitiems pareigūnams

[34] 2010 m. išleidžiamų į pensiją policijos pareigūnų amžius buvo 48 m, 2011 – 46 m., 2012 – 45 m.

[35] Jūrų pajėgose kariams taikomas 58 m. amžius

[36] Pensinis policijos pareigūnų amžius yra 57 m. tačiau jie gali likti tarnyboje iki 60 m.

[37] Pensinis policijos pareigūnų amžius yra 65, tačiau senatvinę pensiją jie gauna tik sulaukę 70 m. amžiaus.

[38] Toliau numatoma didinti karių vidurinį pensijos amžių iki 60 m.

3.11 pav. Esamas ir numatomas senatvės pensijos amžius

	Vyrai			Moterys		
	2010	2020	2060	2010	2020	2060
Airija	66	66	68	66	66	68
Austrija	65	65	65	60	60	65
Belgija	65	65	65	65	65	65
Bulgarija	63	63	65	60	60	63
Čekija	62 m. 2 mėn.	63 m. 8 mėn.	69 m. 4 mėn.	58 m. 8 mėn.	61 m. 8 mėn.	69 m. 4 mėn.
D.Britanija	65	66	68	60	66	68
Danija	65	65	72,5	65	65	72,5
Estija	63	63m. 9 mėn	65	61	63m. 9 mėn.	65
Graikija	65	65	69,4	60	65	69,4
Ispanija	65	65,8	67	65	65,8	67
Italija	65 m. 4 mėn.	66 m. 11 mėn.	70 m. 3 mėn.	60 m. 4 mėn.	66 m. 11 mėn.	70 m. 3 mėn.
Kipras	65	65	65	65	65	65
Latvija	62	62	62	62	62	62
Lenkija	65	65	65	60	60	60
Lietuva	62,5	64	65	60	63	65
Liuksemburgas	65	65	65	65	65	65
Malta	61	63	65	60	63	65
Nyderlandai	65	65	65	65	65	65
Norvegija	67	67	67	67	67	67
Portugalija	65	65	65	65	65	65
Prancūzija	60-65	62-67	62-67	60-65	62-67	62-67
Rumunija	64	65	65	59	61	63
Slovakija	62	62	62	57,9	61,7	62
Slovėnija	63	63	63	61	61	61
Suomija	63-68	63-68	63-68	63-68	63-68	63-68
Švedija	61-67	61-67	61-67	61-67	61-67	61-67
Vengrija	62	65	65	62	65	65
Vokietija	65	65m. 9 mėn.	67	65	65 m. 9 mėn.	67

Nagrinėjant profesinių pensijų skyrimo tvarką *kariams*, valstybes galima suskirstyti į tris grupes. Pirmajai grupei priklausytų valstybės, kuriose vyksta nuolatinis kariuomenės atjauninimas ir kariai yra išleidžiami į pensiją daugiau nei dešimtmečiu anksčiau, nei valstybėje skiriama senatvės pensija. Šią grupę sudaro didžioji dalis mūsų nagrinėtų valstybių – Airija, Bulgarija,

Čekija, Estija, Ispanija, Kroatija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Prancūzija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Suomija. Antrajai grupei priskirtinos valstybės, kuriose kariai į pensiją yra išleidžiami 6–10 metų anksčiau, nei senatvinė (vyrų) pensija. Tai Didžioji Britanija, Nyderlandai ir Vokietija. Trečiajai grupei priklauso valstybės, kuriose profesinės karių pensijos amžius yra artima senatvės pensijai (5 ir mažiau metų iki senatvės pensijos). Tai Austrija, Belgija, Danija, Liuksemburgas. Grupuojant valstybes pagal karių pensijų skyrimo tvarką negalima įžvelgti sąsajų su valstybėse vyraujančiais socialinės apsaugos sistemos modeliais, todėl galime daryti prielaidą, kad tai daugiau susiję su kiekvienoje valstybėje skirtingu kariuomenės, kaip specialios institucijos, vystymosi kontekstu.

Visose mūsų nagrinėtose valstybėse kariai gali nutraukti karinę tarnybą anksčiau, nei numatytas pensinis amžius. Ekonomiškai stipresnėse valstybėse (Vokietijoje, Didžiojoje Britanijoje, Prancūzijoje) tokie asmenys, kaip ir atleidžiami dėl amžiaus, gali pasinaudoti reintegracijos programomis, skirtomis į ankstyvąją pensiją išleidžiamiems kariams.

Karių gaunamas *pensijų dydis* skaičiuojamas taikant skirtingas metodikas ir jų dydis, lyginant su prieš tai gaut atlyginimu taip pat iš esmės skiriasi (3.12 lentelė). Priimami įstatymai, apsaugantys į pensiją išėjusius karius nuo pensijos sumažėjimo dėl naujos pensijų sistemos šalyje (Prancūzija), sumažėjimo tuo atveju, kai jie įsidarbina iš naujo valstybiniam arba privačiame sektoriuje (Kroatija)

3.12 lentelė. Pensijų dydis, lyginant su anksčiau gautu atlyginimu

VALSTYBĖ	Pensijos dalis nuo karininko ankščiau gauto atlyginimo (vidurkis,%)	Pensijos apskaičiavimas (remiantis)
Airija	n.d.	Rangui skiriamas atlyginimas ir bendras pensijos draudimo laikotarpis
Austrija	n.d.	n.d.
Belgija	75	Dešimties paskutinių metų pajamų vidurkis
Bulgarija	n.d.	
Čekija	5-60	Ištarnautų metų skaičius ir didžiausias gautas mėnesinis atlygis
Danija	n.d.	n.d.
D.Britanija	n.d.	*Didžiausias mokėtas darbo užmokestis* per 2 metų laikotarpį[39]
Estija	70	Rangui skiriamas atlyginimas (minimalus, vidutinis, maksimalus) ir vidutinis tarnybos metais gautas atlyginimas
Graikija	n.d.	n.d.
Italija	n.d.	n.d.
Ispanija	n.d.	n.d.
Kipras	n.d.	n.d.
Kroatija	40-60	n.d.
Latvija	43	n.d.
Lenkija	40-75 (iki 2012 m.), 60-75 (nuo 2012 m.)	Paskutinis tarnybos mėnesio darbo užmokestis
Lietuva	26	5 palankiausių metų darbo užmokesčio vidurkis
Liuksemburgas	70	Paskutinis gautas atlyginimas
Malta	n.d.	n.d.
Nyderlandai	70	Paskutinis gautas atlyginimas
Norvegija	n.d.	n.d.
Islandija	n.d.	n.d.
Portugalija	n.d.	n.d.
Prancūzija	n.d.	Gautas atlyginimas per visą darbo stažo laikotarpį
Rumunija	75-80	Visi tarnybos metu gauti atlyginimai
Slovakija	30-60	Ištarnauti metai ir faktinis darbo užmokestis
Slovėnija	n.d.	n.d.
Suomija	60	Paskutinių 10 metų pajamų vidurkis
Švedija	n.d.	n.d.
Vengrija	n.d.	n.d.
Vokietija	75	Iki pensijos gautos pajamos

[39] Tiems kariams, kurie buvo priimti į tarnybą nuo 2006 m., pensijos dydis bus skaičiuojamas nuo galutinio darbo užmokesčio dydžio, asmeniui suteiktų vienkartinių išmokų ir kitų mokėjimų

3.5.2. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymas

Remiantis atlikto *policijos* pareigūnų integracijos į darbo rinką tyrimo, kuris išsamiai apima dešimt Europos valstybių, rezultatais, galime teigti, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės išimtinai policijos pareigūnams nėra taikomos. Policijos pareigūnai išleisti į išankstinę pensiją arba nusprendę patys anksčiau palikti tarnybą policijoje yra priskiriami bendrai bedarbių grupei valstybėje; jiems yra taikos bendrosios reintegracijos į darbo rinką politikos priemonės. Įvertinus tai, kad daugelyje Europos valstybių policininkai į pensiją išeina tik 5–10 m. anksčiau nei kitų profesijų asmenys į senatvinę pensiją, o jiems mokama profesinė pensija sudaro didesnę dalį gauto atlyginimo, nekyla poreikis imtis naujos apmokamos veiklos ir integruotis į darbo rinką. Policijos pareigūnai, skirtingai nei kariai, nėra priskiriami darbo rinkos integracijos aspektu jautriai socialinei grupei. Atskirais atvejais, kai valstybėje vykdoma policijos reforma ir atleidžiami vidutinio amžiaus asmenys, taikomos trumpalaikės programos šių asmenų reintegracijai į darbo rinką. Pavyzdžiui, Anglijoje ir Velse, iki 2015 m. mažinant policijos biudžetą 20 % ir taip pat reformuojant policiją bus panaikinta 32400 darbo vietų (Policing in austerity, 2013). Darbo vietų naikinimas vyksta nuosekliai pareigūnams išeinant į senatvinę pensiją. Integracijos į darbo rinką priemonės taikomos tik pavieniais atvejais.

Visai kitokia situacija yra *karių* reintegracijoje į darbo rinką. Atleisti iš tarnybos dešimt ar net dvidešimt matų anksčiau nei senatvinė pensija, asmenys yra linkę ieškoti naujos apmokamos veiklos, kadangi skiriama profesinė pensija neužtikrina to paties gerovės lygio, kurį turėjo karinę tarnybą eidamas asmuo. Pagal aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymo praktiką į pensiją išeinantiems kariams, valstybes susiskirstėme į tris grupes.

Pirmajai grupei priskiriamos valstybės, kuriose kariai yra išleidžiami į ankstyvąją pensiją ir jiems taikomos reintegracijos į darbo rinką priemonės. Tai vyksta Airijoje, Didžiojoje Britanijoje, Lenkijoje, Prancūzijoje, Rumunijoje, Kroatijoje, Vokietijoje. Priemonių taikymą koordinuoja karšto apsaugos sistemai priklausanti institucija, o jų prioritetai ir įgyvendinimo mechanizmai šalyse yra labai skirtingi:

- Airijoje didžiausias dėmesys reintegracijoje yra skiriamas darbo rinkoje pripažįstamos kvalifikacijos ir taikomųjų profesinių įgūdžių įgijimui. Tai laikoma vienu svarbiausių kriterijų, užtikrinančių karių, išėjusių į pensiją pilnavertį civilinį gyvenimą. Visi kursai, skirti reintegracijai, yra organizuojami krašto apsaugos sistemoje. Šių kursų turinys ir klausimai yra nuolat tikslinami, adaptuojami pagal numatomus darbo rinkos poreikius, tačiau kariams nėra sudaromos išskirtinės sąlygos lankyti šiuos kursus.

- Didžiojoje Britanijoje reintegracijos, kaip ir kitos socialinės paslaugos kariams, yra teikiamo per rangovą – privačią įmonę, laimėjusią periodiškai skelbiamą viešąjį konkursą. Konsultavimas ir mokymai prasideda iš karto as-

meniui sužinojus ar nusprendus palikti kariuomenę. Karys pirmiausiai yra įpareigotas pasikalbėti su pareigūnais, kurie jiems suteikia bendrąją informaciją, integracijos į darbo rinką klausimais atskirai konsultuoja individualaus mokymo ir integracijos pareigūnas, kuris padeda kariui iškelti tolimesnius tikslus ir susidaryti asmeninį integracijos planą. Remiantis šiuos planu privati įmonė toliau konsultuoja jį įsidarbinimo klausimais ir vykdo mokymus. Didžiojoje Britanijoje reintegracija yra įvardijama kaip sėkmingas perėjimas iš karinio gyvenimo į civilinį pasaulį, daugiausiai ji yra orientuota į įsidarbinimą privačiame sektoriuje. Reintegracijos laikotarpiu yra teikiama informacija ir konsultacijos, leidžiančios kariuomenę paliekantiems asmenims efektyviau priimti sprendimus, susijusius su gyvenamąją vieta, vaikų švietimu, finansų valdymu ir būsimu darbu. Kariuomenę paliekančiam asmeniui, priklausomai nuo jo ištarnauto metų skaičiaus ir laipsnio priklauso skirtinga parama, kurią jis gali gauti naudodamasis šios įmonės teikiamomis paslaugomis – konsultacijomis ir mokymais. Integracijos programa yra vertinama kaip *atlygis už tarnybos laiką*.

- Lenkijoje karių reintegracija yra organizuojama bendradarbiaujant su centrinės ir vietos valdžios institucijomis, nevyriausybinėmis švietimo ir darbo rinkos konsultavimo organizacijomis. Darbo rinkos konsultavimo paslaugos kariams teikiamos individualiai bei mokymo-seminarų forma, taip pat yra vykdomas asmens psichologinis tyrimas. Jo pagrindu pasirenkama profesija, darbo vieta ir perkvalifikavimo kryptis. Profesinį karių konsultavimą ir mokymus teikia tos pačios institucijos, kurios šias paslaugas teikia ir kitiems Lenkijos gyventojams. Buvę profesinės tarnybos kariai bendra tvarka gali pasinaudoti užimtumo rėmimo institucijų teikiama parama. Karinėse vadavietėse yra kaupiama informacija apie laisvas darbo vietas, susijusias su krašto gynybine veikla valstybinėse, vyriausybinėse institucijose, ir savivaldybės administruojamoje teritorijoje, čia dirbantys specialistai tarpininkauja įdarbinant šioje srityje buvusius profesinės tarnybos karius.

- Prancūzijoje reintegracija siejama su perkvalifikavimu, už kurį yra atsakinga Mobiliosios gynybos agentūra. Mobiliosios gynybos padaliniai yra įkurti kiekvienoje gynybos bazėje, jie sudaro tinklą, kuriame dirba mobilieji tarnautojai (kariai ir civiliai). Karjeros kariai ar dirbantieji pagal darbo sutartį gali pasinaudoti vertinimo ir profesinio orientavimo konsultacijomis, skirtomis pasiruošti grįžimui į civilinį gyvenimą. Taip pat jie gali pasinaudoti profesinio mokymo galimybe ar pagalba ieškant darbo. Reintegracijos programa yra dviejų tipų – orientuota į įsidarbinimą privačiame sektoriuje, kai perkvalifikavimas yra siejamas su gebėjimais, reikalingais didžiosiose Prancūzijos privačiose įmonės (su jomis ministerija yra pasirašiusi pagalbos įdarbinat sutartis), arba orientuota į privatų sektorių, kai tarnybą baigę kariai yra perkeliami į valstybės tarnybą. Teigiama, kad nuoseklus perėjimas iš karinės tarnybos į darbą viešajame sektoriuje yra vienas iš valstybinė žmogiškųjų išteklių politikos prioritetų. Abiejų tipų reintegracijos programą sudaro

4 etapai: informacijos suteikimas, orientavimas, mokymai ir įdarbinimas. Reintegracijos programos įgyvendinimas ir išmokų mokėjimas palaipsniui iš Mobiliosios gynybos agentūros yra perduodamas Valstybinei darbo biržai.

- Rumunijoje nuo 1998 m. vykdant kariuomenės restruktūrizaciją ir mažinant karių skaičių, buvo sukurta perkvalifikavimo sistema, skirta karių, su kuriais nutraukiama tarnybos sutartis, integracijai į darbo rinką. Programa buvo sukurta kaip būtina socialinė priemonė, kompensacija už restruktūrizavimo procese kariams kilusius socialinius ir materialinius nuostolius. Ji buvo sudaryta bendradarbiaujant Karšto apsaugos, Darbo ir Nacionalinio švietimo ministerijoms. Specializuoti padaliniai Krašto apsaugos ministerijos vidinėje struktūroje, rengiantys karių, išeinančių į pensiją, integracijos į darbo rinką politiką ir programas, koordinuoja šios sistemos veiklą. Rajono ekspertai koordinuoja profesinio perkvalifikavimo paslaugas apskrities kariniuose centruose. Šie ekspertai dirba pagal procedūras, kurios yra nurodytos Profesinio perkvalifikavimo programoje. Programos veiklas – karių konsultavimą ir mokymus – įgyvendina Nacionalinė įdarbinimo agentūra, priklausanti Darbo ministerijai. Perkvalifikavimo sistema apima profesinio orientavimo veiklas, skirtas palengvinti ryšius su civiline socialine ar profesine aplinka. Kariams teikiama informacija, konsultacijos ir parama ieškant darbo.

- Kroatijoje, reformuojant Krašto apsaugos sistemą, buvo sukurta pereinamojo laikotarpio programa, skirta į ankstyvąją pensiją išleidžiamiems kariams. Programą įgyvendina krašto apsaugos ministerija per specialiąsias paramos programas: informavimo programą, pereinamojo laikotarpio seminarų programas, profesinio rengimo programą, darbo pagalbos programą, savarankiško darbo pagalbos programą. Mokymai yra organizuojami kaip švietimo programa, kuri apima: susipažinimą su savo paties potencialu ir jo didinimą, individualių lengvatų analizę, gebėjimų ir vertybių sistemą, savo bendravimo ir karjeros įgūdžių išbandymą, sprendimo priėmimo procesą, tikslų nustatymą, įgūdžių plėtojimą pristatant savo paties asmenybę.

Antrajai grupei priskirtos valstybės, kuriose vykdoma karių reintegracijos programa, nors skirtumas tarp ankstyvosios ir senatvės pensijos yra nedidelis (mažesnis nei 10 metų). Tai Belgija ir Vokietija. Šis priskyrimas yra sąlyginis, kadangi Belgijoje skirtumas tarp ankstyvosios ir senatvinės pensijos yra tik 5 metai, o pensijos ir anksčiau gauto atlyginimo skirtumas sudaro tik 15 %, t. y. kariai yra išleidžiami į ankstyvąją pensiją tokio amžiaus ir su tokiu finansiniu aprūpinimu, kuris nebeskatina ieškoti naujo darbo ir pradėti naują karjerą. Reintegracijos programa yra daugiau kaip liekana iš to laiko, kai kariai buvo išleidžiami į pensiją sulaukę mažesnio amžiaus. Šiuo metu reintegracijos programos yra daugiausiai nukreiptos į tuos, kurie tarnybą palieka savo noru užsitarnavę minimalią ar kiek didesnę kario pensiją. Tokie asmenys išeina į išankstinę pensiją 40-45 m. amžiaus, dažniausiai ši pensija jiems nėra mokama iki jiems sueis nustatytas amžius (šis amžius svyruoja

apie 60 m.). Tuo tarpu Vokietijoje atskiroms karių kategorijoms pensijos ir senatvės pensijos skirtumas yra 9 metai.

- Belgijoje reintegracijos programa gali pasinaudoti tik puskarininkiai ir karjeros karininkai, pati programa nukreipta į profesinį perkvalifikavimą. Profesinis perkvalifikavimas reiškia, kad kariai, kurie pageidauja savo noru palikti tarnybą kariuomenėje ir susirasti naują darbą kitoje srityje (privačiajame sektoriuje, viešajame sektoriuje ar visiškai nepriklausomai), gali pasinaudoti pagalba, teikiama specializuoto biuro. Perkvalifikavimas baigiamas tuomet, kai asmuo pradeda dirbti naujame darbe. Kariai gali pasirinkti kuriame – privačiame ar valstybiniame sektoriuje – nori toliau tęsti savo karjerą. Programa iš esmės yra orientuota į įsidarbinimą privačiame sektoriuje. Pasirinkę valstybinį sektorių jie dalyvauja įdarbinimo projektuose, pagal kuriuos yra perkeliami į valstybines institucijas. Programą finansuoja Krašto apsaugos ministerija skirdama perkvalifikavimo premiją ir „apsaugotą“ atlyginimą (garantiją, kad perkvalifikavimo laikotarpiu nesumažės kario gaunamas atlyginimas).

- Vokietijoje vykdoma karių reintegracija į darbo rinką daugiausiai susijusi su karinių pajėgų reforma, t. y. kariuomenės sumažinimu ar atjauninimu. Reintegracijos priemonės yra ilgalaikės ir sistemiškos, tačiau taikomos tik karinių pajėgų reformos laikotarpiu. Pilna reintegracijos programa yra taikoma tik pagal ilgalaikes sutartis tarnaujantiems kariams. Kariai, tarnaujantys pagal terimuotas sutartis, baigdami savo tarnybą gali pasinaudoti daliniu reintegracijos paketu, kuris jiems suteikia individualius mokymus ir profesinę kvalifikaciją. Šiems asmenims taikomos aktyvios darbo rinkos priemonės, skatinančios profesinį tobulėjimą ir apmokamas mokymosi laikas. Taikant pilną reintegracijos programą, kaip ir Belgijoje, kariui yra suteikiamos ilgalaikės (iki trejų metų) persikvalifikavimo atostogos, išlaikomas darbo užmokesčio dydis perėjus pas kitą darbdavį, jei čia gaunamas atlyginimas yra mažesni, nei gautas karinėse pajėgose.

Trečiajai grupei priskirtos valstybės, kuriose kariai yra išleidžiami į ankstyvąją pensiją, bet jiems nėra taikomos specialios reintegracijos priemonės. Tai Estija, Latvija, Nyderlandai, Slovakija ir Suomija. Šiose valstybėse kariai, baigę tarnybą nėra priskiriami specialiai grupei, kuriai turėtų būti skirtas ypatingas dėmesys ir atskiros priemonės. Integracijos į darbo rinką priemonės tarnybą baigusiems kariams yra skiriamos bendrąja tvarka, kaip ir kitiems socialinės sistemos dalyviams. Karių reintegracijos veiklos yra finansuojamos iš socialinės apsaugos biudžeto.

- Estijoje nėra bendros sistemos, kuri buvusiems kariams padėtų integruotis į darbo rinką. Naują profesiją, mokymus ir darbo rinkos konsultacijas jie gali gauti kaip ir kiti piliečiai nacionalinės valdžios institucijoje „Socialinio draudimo fondas“.

- Latvijos valstybinė įdarbinimo agentūra bendra tvarka teikia įdarbinimo ir kitas integracijos į darbo rinką paslaugas visiems Latvijos gyvento-

jams, taip pat ir buvusiems kariams. Krašto apsaugos ministerijos Socialinių reikalų skyrius iš dalies koordinuoja bendradarbiavimą tarp Nacionalinių karinių pajėgų ir Valstybinės įdarbinimo agentūros teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams. Visos veiklos yra finansuojamos iš socialinės apsaugos biudžeto.

- Slovakijoje nebuvo sukurta jokia valstybinio lygio programa, skirta remti profesionalių karių reintegraciją į darbo rinką po jų išėjimo į pensiją. Krašto apsaugos ministerijos atsakingos institucijos teikia trumpas konsultacijas ir mokymus, skirtus pasiruošti pokalbiui dėl darbo.

- Suomijoje taip pat nėra jokių specialių paramos priemonių pareigūnams, išėjusiems į pensiją iš naujo integruotis į darbo rinką. Vietos darbo ir ekonominės plėtros tarnyba prie Darbo ministerijos yra atsakinga už buvusių karių, kai ir kitų bedarbių integraciją. Šias veiklas finansuoja darbo ministerija.

Ketvirtajai grupei priskirtos valstybės, kuriose kariams nėra taikomas nei privalomas išleidimas į ankstyvąją pensiją nei reintegracijos programos. Tai Danija, Nyderlandai ir Liuksemburgas. Šiose valstybėse kariai išeina į pensiją sulaukę 60 m. amžiaus, kas yra penkeriais metais anksčiau nei senatvės pensija, tačiau nelaikomas išankstiniu išėjimu į pensiją. Anksčiau nei numatytas maksimalus tarnybos amžius iš tarnybos pasitraukę asmenys gali kreiptis į valstybines įdarbinimo agentūras. Nyderlanduose šią funkciją vykdo pensijų fondas.

Austrijos, Čekijos ir Bulgarijos pateikti duomenys yra pernelyg fragmentiški, kad šias valstybes galima būtų priskirti vienai iš įvardintų grupių.

Valstybėse, kuriose vykdomos reintegracijos programose naudojamos įvairios *aktyvios darbo rinkos politikos priemonės*. Vienose valstybėse jos jungiamos į nuoseklią programą, kitose yra labiau fragmentiškos. Individualizuotos reintegracijos programos, pagrįstos psichologiniais ir kompetencijų testais bei asmens motyvacija, yra taikomos Belgijoje, Didžiojoje Britanijoje, Prancūzijoje, Kroatijoje. Programa yra sudaroma dalyvaujant pačiam asmeniui ir reintegracijos specialistui (kariuomenės atstovui), vėliau skiriamas tikslinis finansavimas programos įgyvendinimui ir asmuo gauna konsultacijas ir mokymus. Mokymai gali vykti tiek karinėje, tiek civilinėje aplinkoje. Taikoma nuoseklių mokymų, stažuočių forma arba mokymas ciklais. Šiose valstybės kariams skiriamos perkvalifikavimo atostogos. Reintegracijos programų veiksmingumas matuojamas karių, baigusių karinę tarnybą, sėkmingo įsidarbinimo indikatoriumi. Kiek fragmentiškesnė reintegracijos programa sudaroma Lenkijoje: čia taip pat remiamasi psichologiniais ir asmenys gauna individualias darbo rinkos konsultacijas, tačiau neskiriant tikslinio finansavimo yra apribojamos galimybės asmeniui pasirinkti tinkamus mokymus.

Visai kitokia karių reintegracijos į darbo rinką sistema egzistuoja Airijoje. Čia į ankstyvąją pensiją išleidžiami kariai yra konsultuojami bendra tvarka ir gali dalyvauti bendro pobūdžio darbo rinkos reintegracijos kursuose. Kompetencijos, reikalingos sėkmingai reintegracijai į darbo rinką yra įgyja-

mos tarnybos metu, kai kariai dalyvauja kvalifikacijos tobulinimo kursuose. Kursai organizuojami taip, kad jų dalyviai gautų darbo rinkoje vertingą ir pripažįstamą kvalifikaciją bei gebėjimus.

Reintegracijos programos yra *ilgalaikės*: jos trunka dvejus metus (Didžiojoje Britanijoje, Lenkijoje, Prancūzijoje), 2 metus ir 11 mėn. Belgijoje, trejus metus Vokietijoje. Šis laikotarpis yra parinktas neatsitiktinai, per šį laikotarpį asmuo gali įgyti naują profesiją ir taip pasiruošti išėjimui į darbo rinką. Tai laikotarpis, per kurį siekiama asmenį įdarbinti, kad nutraukus darbo sutartį kariuomenėje jis galėtų sklandžiai pereiti į naują darbo vietą.

Reintegracijos veiklų *finansavimas* valstybėse, kuriose vykdomos karių reintegracijos programos vyksta iš krašto apsaugai skirto biudžeto. Valstybės, kuriose tokių programų nėra, reintegracijos veiklos yra finansuojamos iš privačių socialių fondų biudžeto (Nyderlanduose) arba iš valstybės biudžeto, skirto socialinei sistemai išlaikyti (Estija, Latvija, Slovakija, Suomija). Pastebėtina, kad ekonomiškai stiprios valstybėse yra numatyti aiškūs ir pagrįsti karių reintegracijos finansinės paramos mechanizmai. Kariai, paliekantys tarnybą kariuomenėje gauna pinigines išmokas, skirtas persikvalifikavimui. Išmokų dydį apsprendžia kario pateiktas persikvalifikavimo projektas, kuriame atsispindi siekiamos žinios ir gebėjimai reikalingi naujoje veikloje/ darbo vietoje ir šios naujos veiklos/ darbo vietos perspektyvumas darbo rinkoje (Belgijoje, Prancūzijoje, Vokietijoje).

Kompleksinių integracijos programų *rezultatyvumas* yra gana skirtingas: Prancūzijoje sėkmingai įsidarbina 75 % tarnybą baigusių karių, Lenkijoje – 67 %. Remiantis pateiktais duomenimis, apie 1/3 tarnybą baigusių karių nebeieško darbo dėl amžiaus ar pakankamų gaunamų pajamų. Priklausomai nuo programos prioritetų, privačiame ir valstybiniame sektoriuje įsidarbina skirtingas procentas buvusių karių. Kroatijoje daug dėmesio skiriama kuriantiems privačią ūkinę veiklą, Belgijoje ir Didžiojoje Britanijoje reintegracijos programa daugiausiai yra orientuota į įsidarbinimą privačiame sektoriuje, Prancūzijoje ir Lenkijoje įsidarbinimo privačiame ir valstybiniame sektoriuje prioritetai yra subalansuoti. Atitinkamai skiriasi programų rezultatai. Vertinant reintegracijos veiklų efektyvumą, reikia įvertinti ir tai, kiek jos leidžia sutaupyti įvairių išmokų, skirtų bedarbiams. Prancūzijoje apskaičiuota, kad stiprinant reintegracijos veiklas per vienerius metus buvo sutaupyta 6 mln. eurų. Valstybėse, kuriose karių reintegracijos programos nėra vykdomos, buvę kariai neišskiriami atskira grupe ir duomenys apie juos atskirai nėra renkamai. Atitinkamai palyginti specialiųjų kariams skirtų reintegracijos programų efektyvumą su bendrosiomis programomis nėra galimybių.

Remdamiesi ES valstybių vidaus reikalų ir krašto apsaugos institucijų apklausos rezultatais, galime teigti, kad tik nedaugelyje valstybių, taip pat ir Lietuvoje pareigūnų ir karių reintegracijos į darbo rinką priemonės yra sujungtos. Panaši į Lietuvos sistemą yra Rumunijos, kurioje pareigūnai ir kariai priskiria-

mi tai pačiai pensijų gavėjų kategorijai. Didžiojoje Britanijoje pareigūnų ir karių pensijų sistemos yra panašios, tračiau reglamentuojamos skirtingų teisės aktų, pagal kuriuos yra įgyvendinamos dvi savarankiškos pensijų sistemos reformos.

Atskirai nagrinėjant policijos ir kariuomenės reformas, vykdomas ES valstybėse, pastebėtina, kad policijos reformoms yra būdinga tai, kad pareigūnų skaičiaus mažinimas vyksta mažinant priėmimą į tarnybą ir sulaukiant tarnaujančių pareigūnų pensinio amžiaus jų anksčiau neatleidžiant. Atitinkamai, reintegracijos programos nėra reikalingos ir jos nekuriamos. Skirtinga situacija yra reformuojant karines pajėgas. Karines pajėgas reformuojančiose valstybėse iškeliamas tikslas kariuomenę mažinti (siekiant tiek jos mobilumo tiek ir sąnaudų mažinimo) ir jauninti, todėl mažinamos darbo vietos į ankstyvą pensiją išleidžiant daugiau vidutinio amžiaus asmenų. Vidutinio amžiaus asmenų atleidimas iš tarnybos reiškia, kad jie turės reintegruotis į darbo rinką, norėdami išlaikyti panašų gerovės lygį sau ir savo šeimoms. Atitinkamai reintegracijos programomis yra siekiama ne tik parengti atleidžiamus iš tarnybos karius darbo rinkai, bet juos įdarbinti bei sudaryti sąlygas sėkmingai jų reintegracijai naujoje darbo vietoje, t. y. vertinama ne bendrai įsidarbinimo, bet ilgalaikio įsidarbinimo rodikliai. Taip vienas didžiausių karių reintegracijoje kylančių iššūkių yra pereiti nuo asmenų įdarbinimo prie įdarbinimo tinkamoje darbo vietoje, kur asmuo galėtų pasiekti didžiausią produktyvumą ir pasitenkinimą darbu (Euwals ir kt. 2009).

3.5.3. Valstybės, kuriose vykdoma karių reintegracija ir ankstyvosios pensijos amžius yra mažas*

Airija

Vidutinis karių, išeinančių į atsargą, amžius svyruoja nuo 47 metų (leitenantai/jaunesnieji leitenantai) iki 63 metų (generolas leitenantas), priklausomai nuo rango (Promotion and retirement, 2013). Kariams gali būti skiriamos profesinės pensijos ir išėjimo į pensiją išmokos (senatvės pensijos išmokomis), kurios yra skiriamos įvykdžius tam tikrus reikalavimus ir sąlygas. Tarnybos kariuomenėje pradžia apibrėžia konkrečias profesinės pensijos sąlygas. Išskiriamos trys karių grupės, kurioms taikoma skirtinga pensijų skyrimo tvarka: tarnybą pradėję iki 2004 m., tarnybą pradėję 2004-2012 m. ir tarnybą pradėję nuo 2013 m. Krašto apsaugos pajėgų tarnautojams, kurie pradėjo tarnybą iki 2004 m., išėjimo į pensiją išmokos yra grindžiamos *ankstesniu rangu*, tarnyba užimant šį rangą ir *bendru pensijos draudimo laikotarpiu*. Išmokos yra mokamos iš karto išėjus į pensiją, nepriklausomai nuo amžiaus ir ištarnauto laiko. Visos išmokos yra sujungtos kartu su socialinio draudimu, vadovaujantis standartiniu valstybės tarnybos pensijų modeliu.

* Analizė paremta ekspertinės apklausos duomenimis

Remiantis Valstybės tarnybos senatvės pensijos įstatymu, kuris buvo pakeistas 2004 m., šio įstatymo pensijų nuostatos taikomos visiems kariams, pradėjusiems tarnybą kaip naujokams. Tai apima asmenis, kurie savo tarnybą pradėjo šiuo laikotarpiu, vis dar tarnauja krašto apsaugos pajėgose, ir kurie buvo išleisti ir iš karto vėl priimti į karo tarnybą. Pradėjusiems tarnybą po 2004 m. iki 2012 m. pensijų išmokų sistema numato minimalų pensinį amžių, kuris yra 50 metų. Tai reiškia, kad pensijos ir kitos išmokos paprastai nebus mokamos iš karto išėjus į pensiją, išskyrus atvejus, kai asmuo tarnauja iki 50 metų. Didžiausios išėjimo į pensiją išmokos yra mokamos ištarnavus 30 metų. Tiems, kurie tarnybą palieka anksčiau, nei sulaukę 50 metų, pensijos išmokos nėra mokamos iš karto, bet yra saugomos ir pradedamos mokėti sulaukus 60 metų. Kaip ir ankstesnėse valstybės tarnybos pensijų sistemose, išmokos paprastai priklauso nuo bendro pensinio draudimo laikotarpio, pensinių išmokų išėjimo į pensiją dieną ir socialinio draudimo sistemos.

Nauja pensijų sistema taikoma visiems kariškiams, kurie savo tarnybą krašto apsaugos pajėgose pradėjo kaip naujokai nuo 2013 m. sausio 1 d. arba vėliau. Tai yra numatyta pagal 2012 m. Viešosios tarnybos (bendra sistema ir kitos nuostatos) įstatymą. Ši nauja išmokų sistema taip pat taikoma, jei reikia, buvusiems valstybės tarnautojams, grįžusiems į valstybės tarnybą po 2013 m. sausio 1 d., po daugiau nei 26 savaičių pertraukos, arba ne pagal tą pačią darbo sutartį. Išėjimo į pensiją *išmokos* pagal šią naująją sistemą bus *grindžiamos vidutinėmis pajamomis*, o ne *galutiniu* atlyginimu. Dabar galiojantis minimalus pensinis amžius, kuris yra 50 metų, bus ir toliau taikomas, tai reiškia, kad pensijos ir papildomos išmokos nebus mokamos iš karto išėjus į pensiją, išskyrus atvejus, kai asmuo tarnauja iki 50 metų. Kai krašto apsaugos pajėgas paliekama nesulaukus 50 metų, išmokos bus saugomos ir išmokamos laikantis būsimo pensinio amžiaus (nuo 66 m. jis kyla iki 68 m.). Senatvės išmokos bus mokamos įmokų pagrindu; pensijos bus mokamos atsižvelgiant į Socialinio draudimo sistemos nuostatas.

Pradedantieji karinę tarnybą yra pilnai draudžiami pensijų drausimu. Remiantis šiuo pagrindu, jų karinė pensija yra mokama derinant ją su Valstybinio socialinio draudimo sistema, vadovaujantis standartiniais valstybės tarnybos pensijų modeliais. Tai reiškia, kad teisė į įvairias socialinio draudimo išmokas (įskaitant valstybines pensijas), yra skaičiuojama atsižvelgiant į karinės pensijos dydį. Skaičiuojant pagal šį principą, gaunamas mažesnis pensijos dydis, nei būtų skaičiuojama bet kuriuo kitu būdu. Visi valstybės tarnautojai, kurie turi teisę į pensiją, – įskaitant Krašto apsaugos pajėgų narius – taip pat privalo mokėti pensijų įmokas (PĮ), priklausomai nuo jų tarnybos pradžios datos. Pensijų įmokos buvo įvestos, kaip atsarginių finansinių priemonių paketo dalis. PĮ, kaip ir buvo minėta anksčiau, yra atskiros įmokos, nepriklausomos nuo standartinių darbuotojų pensijų įmokų ir papildomų senatvės pensijų išmokų, gautų mokant šias įmokas.

Atsakingos institucijos – Krašto apsaugos ministerijos padaliniai. Reintegracijos veiklas vykdo personalo aptarnavimo tarnyba (angl. *Personnel support servises*). Tarnyba rūpinasi tiek tarnaujančiais, tiek ir tarnybą paliekančiais asmenimis. Personalo aptarnavimo tarnyba kaupia informaciją apie krašto apsaugos pajėgų personalą. Tarnyba kariams teikia tas paslaugas, kurias civilinėse struktūrose teikia dvi institucijos – Piliečių informavimo centras (angl. C*itzens Information Centre* – CIC), užtikrinantis informacijos skaidą ir konsultacijas socialiniais klausimais ir Darbuotojų pagalbos programa (angl. *Employess Assistance Programme* – EAP), teikianti gyventojams įdarbinimo paslaugas, darbo rinkos mokymus ir konsultacijas. Tarnyba teikia paslaugas tiek krašto apsaugos pajėgų personalui, tiek ir jų šeimų nariams.

Tarnyba turi skyrius kiekviename kariniame vienete visoje šalyje. Kvalifikuotas personalo palaikymo tarnybos pareigūnas, paprastai kapralas ar seržantas, užima šias pareigas. Šis pareigūnas dirba pilną darbo dieną. Mažesniuose kariniuose vienetuose – ne visą darbo dieną. Kiekvienai brigadai/vienetui yra skiriamas civilinis karinių pajėgų socialiniais darbuotojas, kurio užduotis - užtikrinti socialinę pagalbą ir paramą tarnaujančiam personalui ir jų šeimoms, bei užtikrinti profesinį orientavimą kariams, paliekantiems karinę tarnybą.

Personalo aptarnavimo programos darbuotojai (personalo palaikymo tarnybos pareigūnai ir socialiniai darbuotojai) ne tik teikia konsultacijas, bet ir palaiko ryšius su kitomis ministerijomis ir joms priklausančiomis institucijomis, nevyriausybinėmis karių organizacijomis (pvz., karių kredito unija, karių įstaigomis labdaros organizacijomis). Personalo aptarnavimo programos darbuotojai parenka organizacijas ir jų kontaktus perduoda kariui, priklausomai nuo jam kilusios problemos.

Tarnybos pagrindinės veiklos sritys: pensijos ir kitos piniginės išmokos; mokesčių ir socialinio draudimo įmokos; socialinės išmokos; finansinės problemos; apgyvendinimas; švietimas, išėjimas į pensiją – išankstinio išėjimo į pensiją kursai.

Krašto apsaugos ministerija ir jai pavaldžios institucijos yra pagrindinis šių paslaugų ir paramos teikėjas

ADRPP ir programos, kurios taikomos išleidžiamiems ir išleistiems į pensiją profesinės tarnybos kariams. Vykdomi mokymai, seminarai, užsiėmimai grupėse ADRP programose: tarnyba organizuoja įvairius kursus, skirtus asmenims, kurie dėl amžiaus turi išeiti iš krašto apsaugos pajėgų į pensiją. Šių kursų turinys ir klausimai yra nuolat tikslinami, o dalyvių atsiliepimai apie šiuos kursus yra labai geri. Kariams *nėra sudaromos išskirtinės sąlygos* lankyti šiuos kursus, tačiau, remiantis kursų lankymo statistika, pažymima, kad šių kursų lankymo procentas paprastai yra labai aukštas. Krašto apsaugos pajėgos organizuoja įvairius kvalifikacijos tobulinimo kursus tarnaujantiems. Kursai organizuojami taip, kad jų dalyviai gautų darbo rinkoje vertingą ir pripažįstamą kvalifikaciją bei gebėjimus. Duomenys apie kitas ADRPP nepateikiami.

Karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracijos sistemos veiksmingumas. Didžiausias dėmesys reintegracijoje yra skiriamas darbo rinkoje pripažįstamos kvalifikacijos ir taikomųjų profesinių įgūdžių įgijimui. Tai laikoma vienu svarbiausių kriterijų, užtikrinančių karių, išėjusių į pensiją pilnavertį civilinį gyvenimą. Reintegracijos į darbo rinką kaštų padengimo šaltinis - Krašto apsaugai skiriamas biudžetas.

Naujausios valstybės tarnybos pensijų reformos numato pensijų mažinimo galimybes. Tai reiškia, kad valstybės tarnybos pensija gali būti mažinama (sumažinta/atidėta) dėl darbo valstybinėje tarnyboje. Šis mažinimo principas yra standartinis valstybės tarnybos pensijų sistemos principas. Šis principas jau galioja atskiruose sektoriuose, kuriose darbuotojai dirba valstybės tarnyboje, išskyrus darbą krašto apsaugos pajėgose, Garda, civilinėje tarnyboje ir t. t. Dabar šis principas taikomas visiems sektoriams.

Didžioji Britanija

Pagal senąją schemą pensijos yra skiriamos sulaukus 55 metų amžiaus, teisė į ankstyvąjį pasitraukimą yra suteikiama sulaukus 40 metų amžiaus ir ištarnavus ne mažiau kaip 18 metų nuo tarnybos pradžios. Tikslūs duomenys apie kario pensijos dydį nėra pateikiami, tačiau pažymima, kad pensija negali būti didesnės už darbo užmokestį, kurį asmuo gavo iki paskutinės tarnybos dienos. Didžiojoje Britanijoje galioja dvi karinių pajėgų tarnautojų pensijų schemos (Pay&Allowances, 2013). Pirmoji schema numato, kad tiesioginė pensija yra skiriama kariškiams, kurie yra ištarnavę mažiausiai 16 metų, tarnybą pradėjus būnant 21 metų amžiaus arba daugiau. Pensijos priklausomai nuo užimamo laipsnio yra mokamos ištarnavus 22 metus, tarnybą pradėjus būnant 18 metų amžiaus arba daugiau. Pensijos sulaukus 65 metų amžiaus gali būti skiriamos tiems, kurie yra ištarnavę ne mažiau kaip 2 metus, tačiau neturi teisės gauti pensijos priklausomai nuo kvalifikacijos. Pensijos dydis priklauso nuo *didžiausio mokamo darbo užmokesčio* per 2 metų laikotarpį arba per 5 metų darbo stažo laikotarpį. Tiems, kurie tarnavo mažiau nei 2 metus, pensija yra suteikiama remiantis žemesniu rangu, bet suteikiant galimybę į aukštesnį rangą; laikas, praleistas vietinėje tarnyboje, yra skaičiuojamas pensijos tikslais.

2005 m. balandžio 5 d. ši pensijų schema buvo pakeista ir įvesti nauji pensijų principai naujai į kariuomenę atėjusiems kariams. Iki šio laiko tarnavusiems kariams taikoma senoji pensijų schema. Tiems kariams, kurie buvo priimti į tarnybą iki 2006 m. balandžio 6 d., buvo suteikta galimybė rinktis pasilikti prie senosios ar pereiti prie naujosios pensijų schemos. Pensijos dydis priklauso nuo *galutinio darbo užmokesčio dydžio*, asmeniui suteiktų vienkartinių išmokų ir kitų mokėjimų, atliktų iki 65 metų amžiaus. Pagrindiniai pensijų schemų skirtumai yra pateikti 3.13 lentelėje. Pateikiama reikšmingų skirtumų santrauka, atspindinti pagrindinius pensijos politikos elementus.

3.13 lentelė. Pensijų schemų palyginimas

Klausimas	Senoji pensijų schema	Naujoji pensijų schema
Kada yra mokama Integracijos pašalpa?	Pareigūnams: ištarnavus 9 metus (14.398 GBP); Eiliniams: ištarnavus 12 metų (9.841 GBP).	Tiek pareigūnams, tiek eiliniams integracijos pašalpa yra mokama ištarnavus 12 metų (10.100 GBP).
Kada yra mokama ankstyvojo išėjimo į pensiją išmoka?	Tarnavusiems iki 2006 m. balandžio 6 d. pensija yra mokama sulaukus 60 m. Tarnavusiems nuo arba vėliau 2006 m. balandžio 6 d. pensija yra mokama sulaukus 65 m.	Pensija yra mokama sulaukus 65 m.
Tiesioginė pensija prieš Ankstyvąjį išėjimą į pensiją	Tiesioginė pensija yra mokama pareigūnams, kurie ištarnavo 16 metų, o eiliniams, kurie ištarnavo 22 metus.	Tiesioginė pensija nemokama tiems, kurie išėjo iš tarnybos nesulaukę 55 m; Palikus tarnybą nesulaukus 55 m. – ankstyvojo išėjimo į pensiją pašalpa suteikia galimybę gauti vienkartinę išmoką ir pajamas tiems, kurie paliko tarnybą nesulaukę 40 m. (ir ištarnavusiems 18 metų arba daugiau).
Pagrindas pensijų skaičiavimui	Nustatyta pašalpa yra skaičiuojama remiantis išmokomis darbuotojui (t. y. atitinkamas dydis kiekvienai rango grupei).	Nustatyta pašalpa yra mokama remiantis gautomis pajamomis (geriausiais vienų metų pajamomis per paskutiniuosius 3 metus).
Tarnyba nesulaukus 18 (eiliniai) ar 21 (pareigūnai) metų amžiaus	Pensijos pradedamos skaičiuoti nuo 18 (eiliniams) ir nuo 21 (pareigūnams) metų amžiaus arba vėliau, kai pradedama tarnauti. Maksimalus metų skaičius, imamas skaičiuojant pensiją yra: Pareigūnams = 34 metai; Eiliniams = 37 metai.	Pensijos pradedamos kaupti pradėjus tarnybą nepriklausomai nuo amžiaus. Taigi, pradėjus išankstinę tarnybą sulaukus 18/21 metų amžiaus yra pradedama skaičiuoti pensija (užtikrinant, kad bendras tarnybos laikas neviršytų 40 metų, kas yra maksimalus laikas, kuris gali būti įtrauktas).
Ar galimas grįžimas atgal į tarnybą?	Galimas	Negalimas

* Analizė paremta ekspertinės apklausos duomenimis

Institucijos, atsakingos už karių, išeinančių į atsargą, reintegracija į darbo rinką. Karių, išėjusių į pensiją, integracijos veiklos vykdomos bendradarbiaujant valstybinėms institucijoms ir privačiam sektoriui. 1998 m. Krašto apsaugos ministerija ir globali įdarbinimo agentūra Right Management Ltd sutartimi įsteigė karjeros pereinamojo laikotarpio partnerystės programą (angl. *Career Transition Partnership* – CTP), kuri finansuojama iš Karšto apsaugos biudžeto ir vykdomą privačios įmonės (Career Transition Partnership, 2013). Už pensijas ir paramą išėjusiems į pensiją kariams atsakinga Tarnaujančio personalo ir veteranų agentūra (angl. *Service Personnel and Veterans Agency* - SPVA) prie Krašto apsaugos ministerijos. CTP teikia įdarbinimo paslaugas kariuomenę paliekantiems tarnautojams. CTP klientais iš vienos pusės yra kariuomenę paliekantys tarnautojai, iš kitos – verslo ir kitos organizacijos, norinčios įdarbinti buvusius karius. Detalesnis šių paslaugų aprašymas pateikiamas toliau.

Krašto apsaugos ministerijos vaidmuo teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams: SPVA yra Krašto apsaugos ministerijos dalis, atskaitinga Krašto apsaugos štabo (Personalo ir mokymo) viršininko pavaduotojui. Ji užtikrina socialines paslaugas kariuomenės pajėgoms ir veteranų bendruomenėms, įskaitant personalo administravimo paslaugas, darbo užmokesčio mokėjimą, išmokas ir pensijas, kompensacines išmokas tiems, kurie susižalojo arba nukentėjo atlikdami tarnybą ir paramą veteranams. SPVA yra atsakinga už informavimą apie tarnybos veiklas, kurios yra vadinamos Jungtiniu personalo administravimu (angl. *Joint Personnel Administration* – JPA). JPA supaprastina personalo ir darbo užmokesčio administravimo paslaugas. SPVA viską valdo per JPA sistemą, kurioje talpinama informacija apie 285 000 reguliariųjų ir rezervo tarnautojus ir 360 000 karinių pajėgų pensininkus.

SPVA teikia paslaugas tiek karinėms pajėgoms, tiek veteranų bendruomenėms. Pagrindinės SPVA funkcijos apima šias veiklas: efektyvus pagrindinių paslaugų teikimas, išmokos, pensijos, kompensacijos, parama veteranams (Service Personnel…, 2013). SPVA klientai yra 900 000 asmenų. Tai yra tiek tarnaujantys darbuotojai, tiek anksčiau tarnavę darbuotojai bei jų išlaikomi asmenys sudaro TPVA klientų pagrindą. Išskiriamos trys paslaugų gavėjų grupės (3.14 lentelė)

3.14 lentelė. Tarnaujančio personalo ir veteranų agentūros aptarnaujamos grupės

Grupė pagal jiems skiriamą mokėjimą	Skaičius, vnt.
Nuolatiniai ir rezerviniai mokėjimai	285 000
Pensijos	365 000
Karo pensijos	170 000

SPVA teikia paslaugas ne tik pavieniams asmenims, bet ir Krašto apsaugos ministerijos planavimo personalui, kitoms institucijoms ir jų padaliniams, tokiems, kaip Mokesčių ir muitų departamentui, Darbo ir pensijų departamentui, Sveikatos departamentui. SPVA buvo suformuota susijungus karinių pajėgų personalo administravimo agentūrai (angl. *Armed Forces Personnel Administration Agency* (AFPAA) ir Veteranų agentūrai (angl. *Veterans Agency*). SPVA paslaugas teikia per rangovą. Tai įmonės laiminčios periodiškai skelbiamą viešą konkursą: EDS, HP, CSC. Sutartis suteikia įvairias administracines paslaugas visų trijų tarnybų nariams, apima informacinės sistemos (IS) paraiškų bei IS elementų ir infrastruktūros kūrimą ir priežiūrą. Darbo birža tai pat teikia paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams.

ADRPP ir programos, kurios taikomos išleidžiamiems ir išleistiems į pensiją profesinės tarnybos kariams. Konsultavimas ir mokymai prasideda iš karto asmeniui sužinojus ar nusprendus palikti kariuomenę. Asmuo yra įpareigotas pasikalbėti su šias pareigūnais: dalinio gerovės pareigūnu, pulko karjeros valdymo pareigūnu, pulko viršila, pulko administracijos pareigūnu, vadu, padalinio integracijos ir informacijos personalo darbuotoju. Numatytieji pareigūnai pokalbio metu suteikia informaciją apie socialinio parūpinimo paslaugas, pensiją ir išmokas, taip pat jie teikia konsultaciją, turint finansinių įsiskolinimų ar kitų gerovės problemų.

Integracijos į darbo rinką klausimais atskirai konsultuoja individualaus mokymo ir integracijos pareigūnas, kuris dirba kiekviename kariuomenės mokymų centre. Informavimo ir konsultavimo paslaugos vyksta pagal nuoseklių procesą (3 priedas.) Integracija yra įvardijama kaip sėkmingas perėjimas iš karinio gyvenimo į civilinį pasaulį. Šiuo laikotarpiu yra teikiama informacija ir konsultacijos, leidžiančios kariuomenę paliekantiems asmenims efektyviau priimti sprendimus, susijusius su gyvenamąją vieta, vaikų švietimu, finansų valdymu ir būsimu darbu. Kol asmuo vis dar tarnauja, Integracijos tarnyba jį konsultuoja, informuoja ir moko, siekdama padėti pasiruošti ir rasti tinkamą naują darbą. Kiekvienas asmuo, paliekantis karinę tarnybą, turi teisę gauti konsultaciją bet kuriuo metu prieš išeidamas iš tarnybos.

Pradiniame integracijos etape asmeniui pateikiama integracijos proceso eiga ir informacija apie susitikimą su individualaus mokymo ir integracijos pareigūnu. Dalinio integracijos pareigūnas suteikia šią pirminę informaciją bei informaciją apie teisę į integracijos išmokas. Šiame etape siekiama informaciją pateikti taip, kad ji geriausiai atitiktų kariuomenę paliekančiojo asmens poreikius, atitinkamai pirmasis pareigūnas suteikiantis informaciją priklauso tam pačiam daliniui, kaip ir asmuo.

Kariuomenę paliekančiam asmeniui, priklausomai nuo jo ištarnauto metų skaičiaus ir laipsnio priklauso skirtinga parama, kurią jis gali gauti naudodamasis šios įmonės teikiamomis paslaugomis – konsultacijomis ir mokymais. Iki asmuo paliks karinę tarnybą jo negali testuoti ir vertinti darbo centrų dar-

buotojai. Atitinkamai, atleidimo iš kariuomenės data yra labai svarbus faktas laike planuojant integracines veiklas ir padedant asmeniui pasirinkti darbą.

Jei palikdamas kariuomenę asmuo neturi darbo, jis gali kreiptis į Darbo biržos specialistą, kuris suteiks informacijos apie bedarbio pašalpą. Jis taip suteikia informacija apie prioritetines galimybes dalyvauti įdarbinimui skirtose programose. Šios programos apima mokymus, stažuotes ir kitas darbo rinkos integracijos veiklas.

Priklausomai nuo tarnybos laiko yra skiriamos trys integracijos paramos programos: (1) integracijos programa skirta kariams, kurie tarnavo 6 arba daugiau metų arba yra atleisti dėl medicininių priežasčių, nepriklausomai nuo tarnavimo laiko; (2) užimtumo skatinimo programa, kuri skirta kariams, tarnavusiems ilgiau nei 4, bet mažiau nei 6 metus; (3) anksti tarnybą paliekančių paramos programa skirta tiems, kurie tarnavo mažiau nei 4 metus.

Integracijos programa yra vertinama kaip *atlygis už tarnybos laiką*. Ji leidžia lanksčiai išnaudoti laikotarpį prieš paliekant kariuomenę, t. y. tinkamai suderinti instruktažus, seminarus, mokymus ir individualias veiklas, skirtas pasiruošti integracijai į civilinį gyvenimą ir darbo rinką. Personalo administracija asmeniui skiria tikslinę paramą, kurios paskirtis ir naudojimo tvarka pristatomi pokalbio su individualaus mokymo ir integracijos pareigūnu metu. Jeigu tarnyba truko mažiau nei metus arba asmuo buvo atleistas dėl sveikatos, jis taip pat turi teisę į integracijos paslaugas, tačiau jos negali būti ilgesnės nei 10 dienų. Dalyvavimas konsultavimo sesijose, kelionės ir laikas, kuris buvo praleistas pokalbiams su individualaus mokymo ir integracijos pareigūnu, nėra įskaitomas į integracijos programos laiką.

Asmuo turi registruotis CTP duomenų bazėje. Tuomet jam teikiamos asmeninius integracijos poreikius geriausiai atitinkančios paslaugos. Integracijos programa apima:

- Pagalbą karjeros pereinamuoju laikotarpiu. Tai yra individualizuota integracijos seminarų, mokymų, įgūdžių gerinimo, karjeros konsultacijų paslaugos ir pagalba ieškant darbo, pvz., pagalba rašant CV. Asmeniui patogiu laiku yra paskirti susitikimai su konsultantu viename iš dešimties regioninių integracijos centrų;
- Įdarbinimo paslaugas. Programoje numatyta pagalba, ieškant darbo. Ši pagalba teikiama per Nuolatinių pajėgų užimtumo asociacijos (angl. *Regular Forces Employment Association* – RFEA) regioninį tinklą. Įdarbinimo paslaugos teikiamos 2 metus nuo išėjimo į pensiją/atleidimo.

Iki išėjimo iš kariuomenės asmuo turi teisę pasinaudoti mokymais ir konsultacijomis šiomis temomis: įvadiniai integracijos seminarai, savimarketingas darbo rinkoje; naujas požiūris į išėjimą į pensiją; savarankiškas darbas/smulkiojo verslo supratimas; smulkiojo verslo pradėjimas; darbo paieškos įgūdžių gerinimo seminarai, pvz., pokalbių metodika; darbui reikalingų įgūdžių tobulinimas.

Šalia integracijos į darbo rinką mokymų vyksta bendresnio pobūdžio seminarai, kuriuose dėmesys yra skiriamas finansiniams integracijos aspektams, apgyvendinimo informacijai. Laikas, praleistas šiuose seminaruose nėra įskaičiuojamas į integracijos programos laiką.

Asmuo gali prašyti integracijos paslaugų bet kuriuo metu, likus 2 metams iki išėjimo iš tarnybos. Tai skatinama iniciatyva. Pokalbio su individualaus mokymo ir integracijos pareigūnu metu sudaromas ilgalaikis integracijos veiklų planas. Asmuo gauna prieigą prie Darbo centro programų (angl. *Jobcentre Plus Programmes*) ir laisvų darbo vietų skelbimų duomenų bazės, turi galimybę prisijungti prie darbo klubų (angl. *Job Clubs*), teikiančių mokymų paslaugas dirbantiems asmenims.

Integracijos tvarka yra lanksti, leidžia atidėti integracijos veiklas ar perduoti teisę į jas kitiems. Jei asmuo yra atleidžiamas dėl sveikatos, jo integracinės veiklos gali būti atidėtos dvejus metus. Integracijos paslaugų teisę taip pat galima perduoti sutuoktiniui, partneriui, kai paliekančio tarnybą sveikatos būklė neleidžia jam pasinaudoti integracijos paslaugomis, į kurias jis turi teisę.

Pagalba ieškant darbo, darbo rinkos konsultavimo paslaugos kariams, išeinantiems į pensiją: individualaus mokymo ir integracijos pareigūnas (dirbantis regioniniame kariuomenės mokymų centre) konsultuoja atsižvelgdamas į individualius asmens poreikius, padeda išsikelti tolimesnius tikslus ir susidaryti asmeninį integracijos planą. Sekant šiuo planu jis parenka mokymus. Formaliai šis pareigūnas tvirtina mokymus sudarydamas jų planą per tam tiktą laiką. Individualaus mokymo ir integracijos pareigūnas taip pat informuoja apie išankstinės integracijos priemones, ir teisę į jas. Šios priemonės yra įgyvendinamos kontraktine karjeros pereinamojo laikotarpio (angl. *Career Transition Partnership* – CTP) sutartimi tarp karšto apsaugos ministerijos ir privačios įmonės.

Darbo vietos valstybės tarnyboje, skirtos į pensiją išėjusiems kariams: darbas krašto apsaugos sistemoje nėra specialiai skirtas buvusiems krašto apsaugos tarnybos darbuotojams, tačiau nėra jokių apribojimų tarnybos darbuotojų samdymui civiliniams darbams Krašto apsaugos ministerijoje. Tam tikri civiliniai darbai Krašto apsaugos ministerijoje ir jai pavaldžiose institucijose labiausiai priklauso nuo ankstesnės asmens patirties. Šie darbai priklauso kategorijai, žinomai kaip Karių paramos funkcijų (angl. *The Military Support Function* – MSF)) sistema. Šį darbą gali dirbti ir neįgalūs asmenys.

Kariuomenę palikę asmenys taip pat gali prisijungti prie Teritorinės kariuomenės (angl. *Territorial Army* – TA). Kariuomenė siūlo prisijungimo prie TA galimybę trejų metų laikotarpiui nuo reguliariosios kariuomenės palikimo dienos.

Subsidijos, skiriamos kariams, išeinantiems į pensiją, kuriantiems privačią ūkinę veiklą (Savarankiško užimtumo priemonės): integracijos programos apimtyje asmuo gali pasirinkti mokymus, kurie bus nukreipti į priva-

taus verslo steigimą.

Kitos priemonės, skirtos karių, išeinančių į pensiją, integracijai į darbą: asmuo gali pasirinkti mokymus, kuriuos vykdo aukštosios mokyklos arba mokymų organizacijos. Mokymus teikiančių organizacijų sąrašas yra pristatomas asmeniui, jo pasirinkimas yra detaliai aptariamas ir pagrindžiamas kartu su individualaus mokymo ir integracijos pareigūnu. Be siūlomų kursų asmuo gali pasirinkti stažuotę įmonėje.

Karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracijos sistemos veiksmingumas. Nuo 1998 m. CTP įdarbinimo paslaugas suteikė daugiau nei 170 000 karinę tarnybą palikusių asmenų. Reintegracijos programa daugiausiai yra orientuota į mokymus, siekiant gerinti įgūdžius ir įgyti kvalifikaciją, kuri padidintų įsidarbinimo galimybes. Asmeniui yra skiriamos išmokos, kurios padengia mokymosi išlaidas. Maksimali išmokos suma dabar yra 534 svarų asmeniui. Kaštai yra padengiami iš Krašto apsaugos ministerijos biudžeto.

Naujoji pensijų schema yra susijusi su nuoseklia Vyriausybės valstybinių pensijų politika. Karinė tarnyba buvo tarp pirmųjų, kurią pasiekė naujoji pensijų reforma ir politika, kadangi egzistuojanti sistema yra „nesuderinama su kitomis viešojo sektoriaus pensijų sistemomis“ (Armed Forces pensions, 2012) ir yra iš esmės nemoderni. Konsultacijos dėl pokyčių karių pensijų sistemoje pradėtos 2011 m. kovą. Konsultacijų metu buvo pasiūlyta, jog karių pensijų reforma turėtų būti ekonomiškai neutrali.

Kroatija

Vidutinis karių, išeinančių į pensiją, amžius yra 45 m. Išėjusių į pensiją karių pensijos dydis yra 40–60% mažesnis nei jų ankstesni atlyginimai. Institucijos, kurios yra atsakingos už karinio personalo integraciją į darbo rinką: Darbo ministerija ir pensijų sistema; Verslumo ir amatų ministerija; Krašto apsaugos ministerija; Veteranų reikalų ministerija; Vidaus reikalų ministerija; Žemės ūkio ministerija; Darbo tarnyba. Toliau detalizuosime šių institucijų veiklą:

Darbo ministerija ir pensijų sistema - suteikė galimybę priimti teisės aktus, kuriais išėjusiems į pensiją kariams yra suteikiama galimybė įsidarbinti, taip pat išlaikyti savo pensiją, kuri gali būti sumažinta atsižvelgiant į naują darbo sutartį arba savarankišką darbą.

Verslumo ir amatų ministerija – užtikrina paramą per projektus ir savarankiško darbo iniciatyvas.

Krašto apsaugos ministerija – teikia paramą pereinamuoju laikotarpiu pagal sudarytą programą.

Veteranų reikalų ministerija – teikia paramą – pašalpas, išėjusiems į pensiją kariams, kurie turi veterano statusą, suteikia mokymosi galimybę, taip pat darbo ir savarankiško darbo galimybę.

Vidaus reikalų ministerija – teikia paramą, suteikdama licenciją verstis turto apsaugos verslu ir nereikalauja lankyti šia veikla norintiems užsiimti mokymus.

Žemės ūkio ministerija – teikia paramą mokant dotacijas ir vykdant projektus savarankiškai.

Darbo agentūra – teikia paramą priskirdama karius, išleistus į ankstyvąją pensiją specialiai darbo ieškančiųjų grupei. Taip pat į pensiją išėjusiems kariams, kurie turi negalią, suteikia galimybę turėti bedarbio statusą.

Krašto apsaugos ministerija vykdo išeinančių į pensiją priežiūrą ir jų pereinamojo laikotarpio programą, kuri buvo sukurta reformuojant krašto apsaugos sistemą. Vyriausybė priėmė programą 2002 m. Krašto apsaugos ministerijos dalis, Atskyrimo ir perėjimo departamentas įgyvendina programą per keletą paramos programų: informavimo programą, pereinamojo laikotarpio seminarų programas, profesinio rengimo programą, darbo pagalbos programą, savarankiško darbo pagalbos programą. Krašto apsaugos ministerija į pensiją išėjusiems kariams teikia dotacijas išeitines išmokas.

Kitos institucijos, kurios teikia paslaugas ir finansinę paramą priešpensinio amžiaus ir pensinio amžiaus kariams yra: Verslumo ir amatų ministerija – pagal bendrąsias sąlygas (nebūtinai kariams, kurie išėjo į pensiją) teikia paramą per įrangos ir įrankių pirkimą; naujųjų technologijų pirkimą; verslo plano kūrimą; verslumo mokymą. Bendradarbiaujama su Smulkiojo verslo agentūra, Plėtros agentūra, verslumo centrais.

ADRPP ir programos, kurios taikomos išleidžiamiems ir išleistiems į pensiją profesinės tarnybos kariams. Atskyrimo ir perėjimo departamentas vykdo Pereinamojo laikotarpio seminarų programą, kurios tikslas yra įgyvendinti skirtingas paramos programas. Programa yra vykdoma kaip švietimo programa, kuri apima: susipažinimą su savo paties potencialu ir jo didinimą, individualių lengvatų analizę, gebėjimų ir vertybių sistemą, savo bendravimo ir karjeros įgūdžių išbandymą, sprendimo priėmimo procesą, tikslų nustatymą, įgūdžių plėtojimą pristatant save patį kaip asmenybę. Seminarai yra atliekami dinamiškai bendradarbiaujant su Programos vartotojais.

Kaip profesinio mokymo programos dalis, Programos vartotojai pasirenka jo/jos individualią profesinio mokymo rūšį, kuri turi būti patvirtinta Mokslo, Švietimo ir Sporto ministerijos. Krašto apsaugos ministerija padengia 85 % mokymo išlaidų. Veteranų reikalų ministerijos įgyvendina mokymo programas, kurios yra skirtos išėjusių į pensiją karių įdarbinimui, kurie turi karo veteranų statusą. Įdarbinimo tarnyba įgyvendina mokymo programas, kurios yra skirtos į pensiją išėjusių karių įdarbinimui, kurie turi bedarbio statusą.

Krašto apsaugos ministerijos Atskyrimo ir perėjimo departamentas taip pat atlieka Pagalbos ieškant darbo programą, kuri yra įgyvendinama per individualias konsultacijas ieškant darbo, kuri Programos vartotojui padeda parengti tinkamą CV ir motyvacinį laišką, taip pat atlikti interviu su poten-

cialiu darbdaviu. Pagal šią programą parama yra teikiama apimant reguliarius rinkos stebėjimus ir darbo rinkos tyrimus, taip pat regioninio lygmens ekonominės padėties tyrimus bendradarbiaujant su Darbo agentūra ir vietinėmis įdarbinimo agentūromis.

Taip pat yra ir Savarnkiško įsidarbinimo pagalbos programa, kuri yra vykdoma atliekant individualias konsultacijas kartu bendradarbiaujant su verslumo centrais ir Verslumo ir amatų ministerija. Pagal šią programą, vartotojams yra suteikiama informacija apie programas ir iniciatyvas, susijusias su smulkiuoju verslu. Pradedantiesiems verslininkams yra suteikiama galimybė mokytis ir lavintis verslumo centruose. Smulkiojo verslo agentūra bendradarbiaudama su Plėtros agentūra ruošia „pradedančiuosius verslininkus", atlieka bendrojo investicijų finansavimo tyrimą, sudaro verslo planus ir t. t. pagal bendrąsias nuostatas.

Karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracijos sistemos veiksmingumas. Remiantis oficialiais Atskyrimo ir perėjimo departamento bei Krašto apsaugos ministerijos duomenimis, sėkmingai įsidarbino 22% asmenų kurie įvykdė Atskiros personalo priežiūros ir pereinamojo laikotarpio programą, dar 38% jų dirba savarankiškai. Pagal Atskiro personalo priežiūros ir pereinamojo laikotarpio programą nėra numatytos išlaidos, skirtos karių, išėjusių į pensiją, įdarbinimui.

Lenkija

Karių, kurie įgijo teisę gauti karinę pensiją, vidutinis amžius yra apie 45 m. Karių, kurie buvo priimti į profesinę karinę tarnybą iki 2012 m. gruodžio 31 d., pensijų (pensinių išmokų) ir rentų (invalidumo išmokų) bazinis dydis skaičiuojamas pagal *paskutinio tarnybos mėnesio darbo užmokesčio dydį*, įskaitant to užmokesčio priedus bei papildomo metinio darbo užmokesčio 1/12 dalį. Taigi pensijos dydis griežtai susietas su užimamomis pareigomis ir gaunamu atlyginimu. Buvęs profesinės karinės tarnybos karys karinę pensiją jau gali gauti po 15 m. karinės tarnybos ir jinai tada sudarytų 40 % išmokos bazinio dydžio, tai yra taip vadinama minimali karinė pensija. Po 15 karinės tarnybos metų, už kiekvienus paskesnius karinės tarnybos metus bazinis išmokos dydis išauga po 2,6 % iki maksimalaus išmokos dydžio t. y. – 75 % po 29 karinės tarnybos metų.

Po 2012 m. gruodžio 31 d. pirmą kartą priimtiems į profesinę karinę tarnybą kariams taikomos kitos nuostatos. Po nuostatų papildymo, gauti karinę pensiją karys galės, kai bus įvykdytos kartu abi sąlygos: jis turi sulaukti 55 m. amžiaus ir būti ištarnavęs 25 m. Iš eilės einančių 10 tarnybos metų gautinas vidutinis darbo užmokestis sudarys pensijos bazinį dydį. Pensija sieks nuo 60 % iki 75 % jos bazinio dydžio.

Institucijos, atsakingos už karių, išeinančių į atsargą, reintegracija į darbo

rinką. Lenkijoje, vadovaujantis 2011 m. birželio 13 d. Krašto apsaugos ministro potvarkiu dėl pagalbos teikiant profesinį konsultavimą, perkvalifikavimą, tarpininkaujant įdarbinant ir atliekant profesines praktikas, tokiomis institucijomis, kurios padeda kariams, išėjusiems į atsargą, integruotis į darbo rinką, yra atitinkamos karinės tarnybos institucijos. Vadovaujantis 2004 m. balandžio 20 d. įstatymu dėl užimtumo skatinimo ir darbo rinkos institucijų, šią veiklą remia ir kitos darbo rinkos valstybinės bei privačios institucijos.

Vadovaujantis tais pačiais principais, kurie liečia ir visus piliečius, buvusių karių integravimo į darbo rinką skatinimo procese, gali dalyvauti viešosios įdarbinimo tarnybos, apskrities ir vaivadijų užimtumo rėmimo institucijos, įdarbinimo agentūros, savanoriai, privačios ir valstybinės profesinio mokymo institucijos bei socialinio dialogo institucijos, profesinių sąjungų, darbdavių ir bedarbių organizacijos, nevyriausybinės organizacijos bei vietinės (lokalinės) partnerystės institucijos (bendruomenės).

Anksčiau išvardintos institucijos skatina užimtumą, mažina nedarbo sukeltas pasekmes bei suteikia pagalbą įsidarbinant. Ši veikla yra kaip papildoma parama šalia Krašto apsaugos sistemos institucijų realizuojamos pagalbos. Šių veiklų pagrindinis tikslas yra pilno ir produktyvaus užimtumo siekimas Lenkijoje per:

- žmogiškųjų išteklių plėtotę;
- aukštos darbo jėgos kokybės siekimą;
- integracijos ir visuomeninio solidarumo stiprinimą;
- teritorinio mobilumo darbo rinkoje skatinimą.

Pagal galiojančius nuostatus, atitinkamos karinės tarnybos, kurios padeda kariams, išėjusiems į atsargą, integruotis į darbo rinką yra: Socialinių reikalų departamentas prie Krašto apsaugos ministerijos; Aktyvios darbo rinkos paslaugų teikimo ir finansavimo centras (Profesinio skatinimo centras) Varšuvoje; anksčiau įvardinto centro padaliniai Bydgoščije, Gdynėje, Krokuvoje, Liubline, Olštyne, Ščecine ir Vroclave; vaivadijų karinės vadavietės (štabai); karinių pensijų biurai Bydgoščije, Gdanske, Krokuvoje, Liubline, Olštyne, Ščecine, Varšuvoje ir Vroclave.

Krašto apsaugos ministerijos ir jai pavaldžiose institucijose taikomos šios aktyvios darbo politikos priemonės ir vykdomos veiklos: informavimas-mokymas; profesinis konsultavimas; tarpininkavimas įdarbinant; profesinis perkvalifikavimas; profesinės praktikos; darbo mugės ir biržos.

Dėka ilgalaikio bendradarbiavimo tų institucijų, kurios dalyvauja karių įdarbinimo procese, į tą veiklą yra įsitraukusios įvairios švietimo ir darbo rinkos institucijos, lygiai kaip centrinės taip ir vietos. Dėka šio bendradarbiavimo, be kitų veiklų yra sukurtas iš Darbo ir socialinės politikos ministerijos gautas darbo poreikių tyrimo įrankis klausimynas (anketa) „Profesinių poreikių ir galimybių vertinimas“, kurį naudoja darbo tarnybos visoje Lenkijoje tiriant ieškančių darbo asmenų profesinius poreikius (ir galimybes). Be

to, dėka aktyvios darbo rinkos priemonių ir paslaugų teikimo bei finansavimo institucijų bendradarbiavimo vietos lygmenyje, yra realizuojami karių ir karinės aplinkos tobulinimo arba profesinio persikvalifikavimo projektai.

ADRPP ir programos, kurios taikomos išleidžiamiems ir išleistiems į pensiją profesinės tarnybos kariams. Suteikiant kariams, atliekantiems tarnybą ir išeinantiems į pensiją, reikalingą informaciją, siekiama palengvinti ir padėti jiems apsispręsti priimti savarankiškus sprendimus pasirenkant naująją profesiją ir kartu sėkmingai integruotis į darbo rinką. Be to įgaliotieji gauna kompleksinę informaciją apie užimtumo rėmimo priemones ir paslaugas. Dėl šių veiklų institucijose ir kariniuose padaliniuose vedami užsiėmimai ir seminarai, kurių metu įgaliotieji supažindinami su reintegracijos sistema, turi galimybę ištyrinėti savo profesines galimybes (gebėjimus), taip pat gauna informacinę medžiagą apie reintegraciją ir darbo rinką. Per metus padaliniuose ir karinėse institucijose reintegracijos struktūros veda apie 450 konsultacinių susitikimų ir personalo apmokymų, kuriuose dalyvauja apie 12 tūkst. karių. Kariniuose padaliniuose realizuojami specialistų konsultacijos (budėjimai), jų kasmet organizuojama po 400, atitinkamai specialistų konsultacijomis pasinaudoja apie 2 tūkst. karių per metus.

Darbo rinkos konsultavimo paslaugos gali būti teikiamos individualiai bei mokymo-seminarų forma, taip pat yra vykdomas asmens psichologinis tyrimas. Jų pagrindu pasirenkama profesija, darbo vieta ir perkvalifikavimo kryptis. Profesinio konsultavimo paslaugomis vidutiniškai per metus pasinaudoja apie 4 tūkst. karių, išeinančių į atsargą.

Darbo vietos valstybės tarnyboje, skirtos į pensiją išėjusiems kariams: Vaivadijų karinėse vadavietėse (štabuose) yra vertinama ir peržiūrima informacija apie darbo vietas, kurios veikia šalies krašto apsaugos galimybes. Pagrindinė jų užduotis yra kaupti duomenis apie darbo vietas susijusias su krašto krašto apsaugine veikla valstybinėse, vyriausybinėse institucijose, ir savivaldybės administruojamoje teritorijoje ir tarpininkauja įdarbinant šioje srityje buvusius profesinės tarnybos karius. Šiuose postuose pastaruoju metu visoje Lenkijoje yra įdarbinta apie 3800 karių.

Subsidijos, skiriamos kariams, išeinantiems į pensiją, kuriantiems privačią ūkinę veiklą: pastaruoju metu reintegracijos į darbo rinką veikloje realizuojamos krašto apsaugos institucijų, ūkinė veikla ar jos pradžia buvusių profesinės tarnybos karių nėra subsidijuojama. Tačiau šioje sferoje yra teikiamos informavimo paslaugos, kurios dažnai skatina buvusius karius steigti privačias įmones, kurios sėkmingai veikia atviroje darbo rinkoje. Be to, buvę profesinės tarnybos kariai bendra tvarka gali pasinaudoti užimtumo rėmimo institucijų teikiama parama sukurti privačią ūkinę veiklą.

Iš papildomų veiklos formų, galima būtų išvardinti bandymus ieškoti papildomų nebiudžetinių lėšų, kurias galima būtų skirti karių profesiniam persikvalifikavimui. Šioje srityje imamasi veiksmų, kurių tikslas būtų įtraukti į šią

veiklą reintegracijos struktūras, dalyvaujančias projektuose finansuojamuose iš ES lėšų. Šie projektai yra kuriami su institucijomis ir darbo rinkos subjektais, dėka to tuose projektuose gali dalyvauti profesinės tarnybos kariai, buvę profesinės tarnybos kariai ir jų šeimos nariai, o tai pat kariuomenės darbuotojai.

Karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracijos sistemos veiksmingumas. Paskutiniųjų metų analizės duomenys rodo, kad vidutiniškai kiekvienais metais gaunama apie 3500 darbo vietų pasiūlymų, ir dėl to apie 400 karių įsidarbina. Vidutiniškai apie 67 % karių, pasinaudoję teikiamomis rėmimo paslaugomis profesinių praktikų srityje, toliau tęsia profesinę karjerą civilinėje darbo rinkoje.

Krašto apsaugos žinybos, įdarbinant karius civilinėje darbo rinkoje, tiesioginių išlaidų neturi. Tam, kad kariai būtų kuo optimaliau paruošti darbui civilinėje darbo rinkoje ir sėkmingai surastų, jų lūkesčius atitinkanti darbą, gali pasinaudoti profesinio persikvalifikavimo teikiamomis paslaugomis (kurios yra finansuojamos iš Krašto apsaugos sistemai skiriamo biudžeto).

Vadovaujantis 2003 m. rugsėjo 11 d. įstatymu dėl profesinės karinės tarnybos, kariai, išleidžiami į pensiją, gali pasinaudoti profesinio persikvalifikavimo teikiamomis paslaugomis prieš dvejus metus iki išėjimo į atsargą (su sąlyga, kad turi 4 metus karinės tarnybos stažo) ir du metus po atleidimo. Taip pat, priklausomai nuo ištarnautų metų, yra taikoma rėmimo paslaugų finansinė diferenciacija, pagal kurią po 4 metų karinės prievolės ši parama siekia 100 % numatytos išmokos. Po 12 metų karinės prievolės ši išmoka išauga iki 200 %. Virš 15 m. karinės tarnybos išmoka sieks 300 % galiojančios išmokos[40]. 300 % limito priklauso (kario ištarnauti metai neturi reikšmės):

- profesinės tarnybos karių sutuoktinėms(-iams) ir vaikams, jei profesinės tarnybos karys žuvo arba mirė dėl priežasčių, susijusių su profesinių pereigų vykdymu ar per trejus metus po atleidimo iš karinės tarnybos mirė dėl įvykio ar ligos, susijusios su profesinių pereigų vykdymu;
- buvusiems profesinės tarnybos kariams, kurie buvo atleisti iš tarnybos dėl įvykio, susijusio su profesinių pareigų vykdymu arba dėl ligos, susijusios su karinės tarnybos ypatinga specifika ir sąlygomis, ir kurių negebėjimą atlikti profesinę tarnybą, nustatė kariuomenės karinės medicinos komisija.

Buvusių karių prisitaikymo civilinėje darbo rinkoje priemonės yra finansuojamas iš valstybės biudžeto. Tuo pačiu metu, dėl dalyvavimo specialiose programose, finansuojamose iš ES lėšų profesinės kvalifikacijos kėlimo srityje, daugiausia iš ES EF programos Žmogiškasis kapitalas, taip pat nuolat yra pritraukiamos įvairios papildomos (darbdavių, savivaldos institucijų, NVO ir pan.) lėšos karių bendruomenės profesiniam orientavimui plėtoti ir tobulinti.

[40] išmokos dydis sudarytas iš 75 % priklausančio profesinės tarnybos kariui žemiausio pagrindinio darbo užmokesčio dydžio tų kalendorinių metų sausio 1 d., kuriais suinteresuotasis asmuo kreipsis dėl profesinio persikvalifikavimo finansavimo.

Lietuva

Lietuvos analizė pateikiama tik apibendrintai, siekiant galimybės palyginti su kitomis nagrinėjamomis valstybėmis. Platesnė analizė yra pateikiama kituose skyriuose.

Vidutinis karių, išeinančių į atsargą, amžius – 48 m. Į atsargą profesinės karo tarnybos kariai yra išleidžiami, kai jiems sukanka: žemesnio negu grandinio laipsnio – 40 metų; nuo grandinio iki seržanto majoro (vyresniojo laivūno) – 50 metų; leitenantai – 35 metai; vyresnieji leitenantai – 40 metų; kapitonai (kapitonai leitenantai) – 43 metai; majorai (komandorai leitenantai) – 46 metai; pulkininkai leitenantai (komandorai) – 50 metų; pulkininkai (jūrų kapitonai) – 53 metai; generolai (admirolai) – 58 metai (LR Krašto..., 1998).

Karių pensijos už tarnybą svyruoja nuo 68, 9 Lt iki 2679,60 Lt. Vidutinė pensija – 716 Lt, t. y. 26 % buvusio kario tarnybinio atlyginimo. Remiantis įstatymu (LR Pareigūnų..., 1994) karių valstybinė pensija už tarnybą skiriama pagal kario nurodytų paeiliui ištarnautų 5 tarnybos metų palankiausių nuosekliai einančių dvylikos mėnesių jam nustatyto darbo užmokesčio vidurkį. Į darbo užmokestį įskaitoma pareiginė alga (tarnybinis atlyginimas), taip pat priedai už tarnybos Lietuvos valstybei stažą, laipsnį (tarnybinį rangą), kvalifikacinę kategoriją (kvalifikacinį rangą). Už kiekvienus tarnybos metus, įskaitytus į tarnybos laiką pensijai skirti, skiriama po 1 % darbo užmokesčio. Kariams valstybinė pensija skiriama:

1) ištarnavus daugiau nei 20 m. krašto apsaugos sistemoje,

2) pripažintiems nedarbingais ar iš dalies darbingais dėl priežasčių, susijusių su tarnyba;

3) atleistiems dėl sveikatos ir ištarnavusiems 5 ir daugiau metų;

4) sukakusiems statuto nustatyto išleidimo į atsargą amžiaus jei jie ištarnavo 5 ir daugiau metų.

Institucijos, atsakingos už karių, išeinančių į atsargą, reintegraciją į darbo rinką. Atsakingos institucijos – Krašto apsaugos sistemos institucijų personalo skyriai, Karo prievolės centrai, Lietuvos darbo birža.

Krašto apsaugos sistemos institucijose teikiama pirminė informacija apie reintegracijos veiklas. Lietuvos darbo birža kariams, kaip ir visiems kitiems socialiniu draudimu draudžiamiems gyventojams, teikia konsultavimo, perkvalifikavimo ir įdarbinimo paslaugas. Kariai apie atleidimą dėl amžiaus yra informuojami prieš 6 mėn. Personalo specialistai informuoja apie reintegracijos (profesinio orientavimo į kitas sritis) programą, situaciją darbo rinkoje ir paklausiausias profesijas; specialistas sudaro kario individualų reintegracijos planą, kuriame numatomas susitikimas su Lietuvos darbo biržos specialistu ir pageidaujami lankyti kursai, kuriuos vykdo krašto apsaugos sistemos institucijos.

Krašto apsaugos ministerija taip pat yra sudariusi sutartį su Lietuvos pramonininkų konfederacija, kurios atstovai yra įsipareigoję skelbti informaciją apie laisvas darbo vietas įvairiose įmonėse (Atsargos..., 2013).

Į pensiją išleidžiamam kariui išmokama 2 mėnesių tarnybinių atlyginimų dydžio išeitinė pašalpa, neatsižvelgiant į tarnybos krašto apsaugos sistemoje stažą.

Kitos institucijos apsaugas ir finansinę pagalbą išėjusiems į pensiją kariams teikia bendrąją tvarka, kaip ir kitiems gyventojams.

ADRPP ir programos, kurios taikomos išleidžiamiems ir išleistiems į pensiją profesinės tarnybos kariams. 2006 m. buvo patvirtintas profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos aprašas (LR KAM, 2010). Juo remiantis išskiriami trys karių reintegracijos programos etapai. Pirmasis – informavimo, kai kariai yra supažindinami su reintegracijos galimybėmis, antrasis – parengiamasis, kai kariai užpildydami anketą pateikia savo pageidavimus profesiniam persiorientavimui ir nurodo pageidaujamus mokymus (kursus). Antrajame etape – pasirengime – karys informuojamas apie galimybę dalyvauti pageidaujamuose mokymuose. Mokymai organizuojami bendra tvarka, juose dalyvauja tarnaujantys kariai (pagal atliekamų funkcijų poreikį) ir atleidžiami ar išeinantys savo noru kariai (pačiam pageidaujant). Mokymuose gali dalyvauti tik tiek, kurie atitinka mokymų dalyviams keliamus reikalavimus ir tik tie, kurių tarnybos laikas nėra pasibaigęs. Šiuos mokymus vykdo krašto apsaugos sistemos institucijos (pasirenkami anglų kabos, vairavimo, informatikos mokymų kursai).

Trečiasis reintegracijos programos etapas yra susiję su galimybe gauti darbo biržos paslaugas. Tarnybą baigę kariai, nesurandantys darbo, gali kreiptis į darbo biržą prašydami papildomų mokymų, kurie jiems teikiami bendra tvarka.

Pagalba, ieškant darbo, darbo rinkos konsultavimo paslaugos kariams, išeinantiems į pensiją: specialios kariams skirtos konsultacijos sistemiškai nėra vykdomos. Karius, kurių tarnybos sutartis nutraukiama, konsultuoja darbo biržos specialistai bendra tvarka. Kariams yra teikiamos šios paslaugos: informavimas apie laisvas darbo vietas, padėtį darbo rinkoje, darbo paieškos būdus, konsultuojama gyvenimo aprašymo parengimo, prisistatymo darbdaviui klausimais ir pan.

Darbo vietos valstybės tarnyboje, skirtos į pensiją išėjusiems kariams: nuo 2013 m. pasirašius bendradarbiavimo sutartį, išeinantys į ankstyvąją pensiją kariai ir pareigūnai yra informuojami apie siūlomas laisvos darbo vietas vidaus reikalų sistemos institucijose – Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamente, Vadovybės apsaugos departamente, Viešojo saugumo, Valstybės sienos apsaugos tarnyboje, Policijos departamente – ir Muitinės departamente prie Finansų ministerijos.

Kariai, išėję į ankstyvąją pensiją, gali būti priimti į laisvą darbo vietą vi-

daus reikalų sistemos institucijose, jei tenkina Vidaus tarnybos statute pareigybei numatytus reikalavimus.

Specialios priemonės ir subsidijos kariams, pradedantiems savarankišką ūkinę veiklą nėra skiriamos.

Karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracijos sistemos veiksmingumas. Per 2012 m. iš 167 į pensiją išleistų karių 23 registravosi teritorines darbo biržose. Visiems įsiregistravusiems asmenims buvo suteiktos informavimo ir konsultavimo paslaugos. Profesiniame mokyme dalyvavusių nebuvo; 3 asmenys buvo įdarbinti padedant Darbo biržai, iš jų 1 asmuo įdarbintas subsidijuojant (Lietuvos darbo biržos duomenys).

Buvusių profesinės tarnybos karių įdarbinimo kaštai yra tokie patys, kaip ir kitų socialiniu draudimu draudžiamų asmenų, pageidaujančių gauti darbo biržoje įdarbinimo paslaugas.

Reintegracijos į darbo rinką kaštų padengimo šaltiniai: Krašto apsaugos biudžeto lėšos (iki kariui paliekant tarnybą); Socialinės apsaugos biudžeto lėšos (kariui tapus bedarbiu).

Numatomi pokyčiai, susiję su karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracija yra siejami su nacionalinės užimtumo didinimo programos 2014-2020 m. programos įgyvendinimu.

Prancūzija

Seržantai į pensiją išleidžiami 45-50 (+5) m. amžiaus, puskarininkiai – 50-57 (+5) m. amžiaus. Kariai išleidžiam į pensiją nepriklausomai nuo rango sulaukę 57 (+5) m. amžiaus; jie įtraukti į specialiąsias programas. Techninių ar administracinių vienetų vadai į pensiją išleidžiami sulaukę 60 (+5) m. amžiaus (Limites …, 2013). Nepaisant pakankamai ilgos tarnybos, Prancūzijoje kiekvienais metais beveik 30.000 karių grįžta į darbo rinką. 3.15 lentelėje pateikta išėjimų į pensiją pasiskirstymo pagal kategorijas statistika.

3.15 lentelė. Išėjimų į pensiją pasiskirstymas pagal kategoriją

Rodiklis	Karininkai	Puskarininkiai	Vyresnieji karininkai	Iš viso
IŠĖJIMAI Į PENSIJĄ IŠ KRAŠTO APSAUGOS	1 735	7 484	13 547	22 766
IŠĖJIMAI Į PENSIJĄ IŠ ŽANDARMERIJOS	467	3 228	4 938	8 633

Pastaba: Karinio personalo tarnautojai, išėję į pensiją iš karinės tarnybos per 2011 metus, išskyrus mirčių atvejus; 1 735 kariai išėjo į pensiją iš kariuomenės per 2011 metus

2010 m. lapkričio 9 d. Prancūzijoje įsigaliojo įstatymas dėl pensijų refor-

mos. Įstatymas reglamentuoja visas valstybines, taip pat ir karių pensijas. Iki įstatymo įsigaliojimo vyko konsultaciniai procesai, kuriuose Krašto apsaugos ir buvusių karių ministerijos (pranc. *Ministere de la defense et des anciens combattants* - MINDAC) tikslas buvo išsaugoti karių pensijų sistemą nepriešta-raujant Vyriausybės inicijuotoms pensijų reformoms nacionaliniu lygmeniu.

Buvo išlaikyti tokie principai:

- teisė į ankstyvąją pensiją, kuri yra išimtinai taikoma kariams;
- didesnės pensijos išliko kariams, kurių darbas tarnybos metu buvo susijęs su padidinta rizika;
- pensijos ir veiklos viešajame sektoriuje pajamų sutapimo išlaikymas ne kariams (tikslas: maksimaliai padidinti išėjimus į pensiją perkvalifikavimo metu);
- pagal darbo sutartį dirbančių karių perkvalifikavimo galimybių išlaikymas, su galimybe išeiti į pensiją po 20 metų tarnybos;
- galimybė gauti bedarbystės išmoką ar pensiją iki 62 metų amžiaus.

MINDAC taip pat identifikavo ir trūkumus įstatymo, kuris įvedė naujas, kariams taikomas, taisykles ir nuo 2010 metų birželio mėnesio įpareigojo atlikti visus reikalingus veiksmus siekiant sušvelninti neigiamas pasekmes, ir stengiantis atrasti kiekvienam karininkui sprendimą pagal jo užimamas pareigas ir turimus įsipareigojimus. Tai susiję su minimalių garantuojamų išmokų (pranc. MG) taikomų priemonių pertvarkymo atveju. Iš tikrųjų Vyriausybė pageidavo pertvarkyti šią priemonę pagal pirminę senatvės draudimo paskirtį: užtikrinti minimalias lėšų „grindis“ gaunantiesiems išmokas atitinkamai pagal jų profesiją, mokant mokesčius už visus tris reikalaujamus dešimtmečius. Tai buvo pritaikyta kariams ne pareigūnams, einantiems tarnybą 15 metų, garantuojamos išmokos nuo 2011 m. sausio 1 d. buvo suteiktos jau tik turint 17,5 metų stažą, o 2016 metais slenkstis bus pakeltas iki 19,5 metų stažo. Vadinasi, kai kurie kariai pagal šį darbo stažą nebegalės gauti pensijos. Esant tokioms aplinkybėms, kadangi pensija skiriama tam, kad kiekvienam būtų suteikta galimybė susidaryti sau palankias pekrvalifikavimo sąlygas, MINDAC priėmė sprendimą, jog yra būtina įgyvendinti papildomą priemonę specialiai pensijai, siekiant palengvinti perkvalifikavimą ir kompensuoti garantuojamų išmokų pertvarkymo pasekmes: suteikiant individualias perkvalifikavimo išmokas (pranc. IPR). Ši išmoka skirta kariams ne pareigūnams, kurių darbo sutartis nėra atnaujinama arba pasibaigus perkvalifikavimo atostogoms. Ji susideda iš dviejų priemonių, kurios patenkina mokymo poreikius ir padeda sumažėjus pajamoms:

- padidinta išmoka, atitinkanti pusantro mėnesio tarnybos atlyginimą per metus kariams, kurių teisė į pensiją bus atidėta iki 52 metų amžiaus; jos suma siekia nuo 30 000 eurų iki 45 000 eurų;
- diferencijuota išmoka, kuri gali būti skirtinga priklausomai nuo tarnybos trukmės, gauto laipsnio išeinantiems į pensiją, ir kurios suma siekia nuo

3 000 eurų iki 20 000 eurų.

Individualios perkvalifikavimo išmokos (*pranc.* IPR) taip pat suteiks galimybę gauti itin reikalingų išteklių tuo metu, kai karys priima įsipareigojimus antrajai profesinei veiklai. Taip bus prisidedama ir prie jo profesinio projekto sėkmės.

Institucijos, atsakingos už karių, išeinančių į atsargą, reintegracija į darbo rinką. Reintegracija siejama su perkvalifikavimu, už kurį yra atsakinga Mobiliosios krašto apsaugos (pranc. *Defence mobile*) agentūra. Perkvalifikavimo veiklos administruojamos bendrai tiek karių, pasiliekančių kariuomenėje, tiek ir ją paliekančių. Perkvalifikavimas yra viena iš pagrindinių Krašto apsaugos ir veteranų reikalų ministerijos žmogiškųjų išteklių politikos kryptis, suformuojanti neatskiriamus karių profesinės rotacijos pagrindus. Nuo 2009 metų, Mobiliosios krašto apsaugos agentūra buvo prijungta prie ministerijos Žmogiškųjų išteklių direktorato ir tapo ministerijos padaliniu, atsakingu už karių pasirengimo pareigoms gerinimą. Mobiliosios krašto apsaugos agentūra perėmė ankstesnes karinių pajėgų ir Generalinio valdybos sekretoriato perkvalifikavimo struktūrų funkcijas. Pagal 2009 m. birželio 10 d. nutartį, buvo įkurta Krašto apsaugos perkvalifikavimo agentūra (pranc. *l'agence de reconversion de la defense*, ARD).

Mobiliosios krašto apsaugos agentūros paskirtis yra suteikti pagalbą ieškant darbo kariniam personalui, įskaitant ir perkvalifikuotus žandarus, ištarnavusiems ne mažiau kaip 3 metus, civiliniam personalui po profesinio perkvalifikavimo išėjus iš tarnybos viešosiose institucijose, Krašto apsaugos ir Nacionalinės žandarmerijos personalo sutuoktiniams.

Perkvalifikuojami asmenys gauna individualią pagalbą, sudarytą iš 4 etapų: informacijos suteikimas, orientavimas, mokymai ir įdarbinimas. Visiems siūloma vienoda pagalba, nepriklausomai nuo statuso ar pajėgų, kuriose tarnavo.

Įgyvendindama Krašto apsaugos ir veteranų reikalų ministerijos tikslus, Mobiliosios krašto apsaugos agentūra vykdo šias veiklas, susijusias su karių reintegracija į darbo rinką:

- suteikia tinkamiausią pagalbą, užtikrint profesinio karjeros plano įgyvendinimą;
- teikia pagalbą buvusiems kariams, kurie tapo bedarbiais, siekiant, kad jų įsiliejimas į darbo rinką būtų kiek įmanoma sėkmingesnis;

Visos vykdomos veiklos yra vertinamos pagal jų rezultatyvumą.

Mobiliosios krašto apsaugos padaliniai yra įkurti kiekvienoje krašto apsaugos bazėje. Padalinius valdo 10 regioninių biržų (Bordo, Bresto, Lilio, Lyono, Marselio, Metzo, Paryžiaus, Reno, Toulono ir Tulūzos miestuose), kurios yra prijungtos prie Paryžiaus centrinio padalinio. Priemonę įgyvendina Paryžiuje esantis padalinys, kuriam vadovauja vyriausiasis institucijos vadovas ir Fontenay le Comte karinis profesinių mokymų centras. Mobiliosios tarnybos padaliniai sudaro tinklą, kuriame dirba mobilieji tarnautojai

(kariai ir civiliai). Darbuotojai yra pasidalinę teritoriją, jie disponuoja informacija apie kandidatus ir darbdavių poreikius.

Darbuotojų ieškančios įmonės ar institucijos taip pat gali turėti prieigą prie specialiai suskirstytų kariuomenę paliekančių tarnautojų profilių, pagal kuriuos yra galimybė rinktis kandidatą pokalbiui iš tam tikros geografinės vietovės.

Krašto apsaugos ministerijos vaidmuo teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams: pagal generalinį karių statutą, karjeros kariai ar dirbantieji pagal darbo sutartį gali pasinaudoti vertinimo ir profesinio orientavimo konsultacijomis, skirtomis pasiruošti grįžimui į civilinį gyvenimą. Taip pat jie gali pasinaudoti profesinio mokymo galimybe ar pagalba ieškant darbo. Šios paslaugos ir pagalba teikiama tarnavusiems ne mažiau nei 4 metus. Generalinis karių statutas suteikia šias garantijas paliekantiems karinę tarnybą ir sudaro integracijos į darbo rinką galimybes[41].

Kol kas visos paslaugios ir parama išeinantiems į pensiją kariams buvo teikiamos Krašto apsaugos ir veteranų reikalų ministerijos. Nuo 2011 m. spalio 1 d. išmokos ir dalis teikiamų paslaugų yra perduotos Darbo biržai: darbo ieškančiųjų prašymų suteikti išmokas valdymas perleistas iš Krašto apsaugos ir veteranų reikalų ministerijos į Darbo biržą yra patogesnis gavėjams. Partnerystė su Darbo birža teikiant konsultavimo paslaugas ir išmokas išeinantiems į pensiją kariams, suteikia galimybę racionaliai įvertinti išmokų paskirstymą, perkvalifikavimą ir pagalbą ieškant darbo buvusiam kariniam personalui.

Kitų valstybinių institucijų vaidmuo teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams: palaipsniui reintegracijos į darbo rinką funkcijos yra perduodamos Darbo biržai.

ADRPP ir programos, kurios taikomos išleidžiamiems ir išleistiems į pensiją profesinės tarnybos kariams. Perkvalifikavimo eiga prasideda nuo nustatytų konkrečių veiksmų: profesinio perorientavimo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo atostogų ir kt. Visoms šioms veikloms numatytas tikslinis finansavimas Per 2011 metus nuoseklią perkvalifikavimo programą įgyvendino 17 039 kariai ir buvo nustatytas 10,5 % augimas lyginant su 2010 metais. 3.16 lentelėje pateikti duomenys apie pasinaudojusius reintegracijos programos priemonėmis. Toliau pateikiame keturių etapų reintegracijos programos aprašą.

[41] Išskyrus Nacionalinės žandarmerijos karininkus, kurie ir toliau gauna Gynybos ir buvusių karininkų ministerijos perkvalifikavimo išmokas, pagal ankstesnius susitarimus su Vidaus reikalų ministerija.

3.16 lentelė. Pasinaudojusieji reintegracijos programos priemonėmis 2011 m.
(*Krašto apsaugos ministerijos Žmogiškųjų išteklių valdyba /Krašto apsaugos perkvalifikavimo agentūra (pranc. DRH-MD/ARD)*/ La reconversion…, 2013*)*

IŠMOKOS TIPAS	KAT.	SAUSUMOS	JŪRŲ	ORO	ŽAND.	DGA	SSA	SEA	SCA	NESKIRSTOMI PAGAL KARIUOMENĘ**	VISO MOBILIOJI KRAŠTO APSAUGA
PERORIENTAVIMO	Kar.	427	116	149	62	2	12	7	0		775
	Pusk.	1 540	811	905	216	0	34	14	0		3 520
	Vyr.	3 251	255	660	192	0	5	55	0		4 418
	S/VISO	**5 218**	**1 182**	**1 714**	**470**	**2**	**51**	**76**	**0**		**8 713**
PAGALBA IEŠKANT DARBO	Kar.	292	93	116	31	6	16	3	3		560
	Pusk.	1 121	683	653	32	0	25	9	0		2 523
	Vyr.	1 976	121	249	15	0	2	34	0		2 397
	S/VISO	**3 389**	**897**	**1 018**	**78**	**6**	**43**	**46**	**3**	**3 699**	**9 179**
PROFESINIAI MOKYMAI	Kar.	66	18	24	9	0	7	0	0		124
	Pusk.	609	379	277	197	0	27	2	0		1 491
	Vyr.	1 659	108	235	116	0	12	9	0		2 139
	S/VISO	**2 334**	**505**	**536**	**322**	**0**	**46**	**11**	**0**		**3 754**
IŠMOKŲ VISUMA	Kar.	785	227	289	102	8	35	10	3		1 459
	Pusk.	3 270	1 873	1 835	445	0	86	25	0		7 534
	Vyr.	6 886	484	1 144	323	0	19	98	0		8 954
	IŠ VISO	**10 941**	**2 584**	**3 268**	**870**	**8**	**140**	**133**	**3**	**3 699**	**21 646**

* Mobiliosios krašto apsaugos suteiktos pašalpos žandarmerijai.

** Pagalbos sesijos tarnybai viešosiose institucijose.

I etapas. Profesinis perorientavimas. Šiai veiklai yra skiriamos perorientavimo pašalpos. Individualios ar kolektyvinės perorientavimo pašalpos yra prieinamos visiems kariams, nepriklausomai nuo jų tarnybos trukmės. Paprastai jos teikiamos nuo aštuoniolikos mėnesių iki vienerių metų prieš jiems išeinant į pensiją ir žymi perkvalifikavimo veiksmų pradžią. Pagrindinis perorientavimo *tikslas* yra *suteikti galimybę kariui, pradedant asmeniniu ir profesiniu vertinimu, parengti realų ir jo kompetencijas atitinkantį profesinio pasirengimo projektą atsižvelgiant į darbo rinkos realijas*. Profesinis perorientavimas gali būti įgyvendinamas kelis būdai:

1) Mobiliosios krašto apsaugos regioninėse darbo biržose paskirtų kolektyvinių sesijų forma arba civilinio karių ir puskarininkių perkvalifikavimo asociacijoje (pranc. *de l'association pour la reconversion civile des officiers et des sous-officiers,* ARCO). Čia vykdomos:

- orientacinės vertinimo sesijos (pranc. *sessions bilan orientation*, SBO);
- aukšto lygio orientacinės sesijos (pranc. s*essions d'orientation des hauts niveaux,* SOHN);
- seminarai apie vertinimo projektus (pranc. s*éminaires bilan projet,* SBP);

arba

2) individualios orientacijos forma, kuri gali būti suteikta regioninėse darbo biržose ir Mobiliosios krašto apsaugos padaliniuose, kur pagalbą suteiks specializuoti darbo konsultantai:

- orientaciniai pokalbiai;
- pokalbiai apie orientacinius vertinimus (pranc. *entretiens bilan orientation*, EBO);
- individualūs vertinimai pagal kompetenciją (pranc. *bilans individuels de compétences,* BIC).

II. etapas. Profesinis mokymas ir pagalba ieškant darbo. Profesinio mokymo ir pagalbos ieškant darbo paslaugos ir joms gauti skiriamos išmokos yra prieinamos kariams, kurie ėjo karinę tarnybą daugiau nei ketverius metus. Jeigu Mobiliosios krašto apsaugos patvirtintas kario profesinis projektas pagrindžia papildomų tęstinių mokymų būtinumą, karys šioje srityje gali pasinaudoti pagalba. Mokymai gali būti skirti tiek karinėje, tiek civilinėje aplinkoje. Taikoma mokymo stažuočių forma arba mokymas ciklais. Karys taip pat turi galimybę pasinaudoti privačių įmonių, kuriose rengiasi dirbti, pagalbos priemonėmis:

- įmonės pagalbos sesijos (pranc. *sessions d'accompagnement vers l'entreprise, SAE)*;
- įmonės adaptacijos laikotarpiai (pranc. *périodes d'adaptation en enterprise,* PAE);
- nemokamų mokymų įmonėje laikotarpiai (pranc. *périodes de formation gratuite en enterprise*, PFGE);
- įmonės vadovo individualūs vertinimai (pranc. *parcours individuel du créateur d'entreprise,* PIC);

- darbo paieškos techninės sesijos (pranc. *sessions de techniques de recherche d'emploi,* STRE).

III etapas. Perkvalifikavimo atostogos. Siekiant sudaryti palankias sąlygas kariams pasiruošti išeiti į pensiją, kariuomenė jiems gali suteikti perkvalifikavimo atostogas ir netgi prailginti jas. Šias atostogas, kurios ilgiausiai gali trukti dvylika mėnesių, kariai skiria naujos profesinės veiklos pasiruošimui. 2011 metais suteiktų ir užregistruotų perkvalifikavimo atostogų skaičius siekia 3 603, t. y. 10,3% mažiau lyginant su 2010 metais (priartėta prie 9,1% sumažėjusio karių išėjimų į pensiją skaičiaus 2011 metais). Mažėjant pasinaudojusiųjų atostogomis skaičiui, ilgėja atostogų trukmė. 2011 m. suteikta vidutinė trukmė siekia nuo 4 iki 24 mėnesių, kitaip tariant 12 dienų ilgesnė lyginant su 2010 metais. Ši vidutinė trukmė visose kariuomenėse yra vienoda. 2011 metais, buvo patenkinti daugiau nei 98 % Mobiliosios krašto apsaugos agentūros pasiūlymų suteikti perkvalifikavimo atostogas. Perkvalifikavimo atostogos suteikiamos įvertinant pateiktų profesinio perkvalifikavimo projektų kokybę.

Pagalba ieškant darbo, darbo rinkos konsultavimo paslaugos kariams, išeinantiems į pensiją: 2010 m. birželio 14 d. Mobiliosios krašto apsaugos agentūros ir Darbo biržos bendradarbiavimo sutartis buvo pataisyta ir papildyta 2012–2014 m. bendradarbiavimo sutartimi. Be Darbo biržos konsultantų išlaikymo kiekvienoje regioninėje darbo biržoje, ši naujoji sutartis suteikia galimybę pasiūlyti Mobiliosios krašto apsaugos „coaching placement" paslaugą buvusiesiems kariams.

Mobiliosios krašto apsaugos agentūra nuolat kuria partnerystės ryšius vietos ir nacionaliniu lygmeniu, inicijuoja sutarčių pasirašymą tarp institucijų. Sutartys yra pasirašomos tarp didžiųjų Prancūzijos įmonių bei ministerijos. Šių sutarčių tikslas – palengvinti kariuomenę paliekantiems asmenis ir jų sutuoktiniams įsidarbinimą privačiame sektoriuje.

Agentūra palaiko privilegijuotus kontaktus su daugiau nei 5000 įmonių. Tai sudaro galimybę operatyviai gauti informaciją apie naujus darbo vietų pasiūlymus visose profesinėse srityse, kuriuos gali atitikti kandidatai - kariuomenę paliekantys asmenys.

Darbo vietos valstybės tarnyboje, skirtos į pensiją išėjusiems kariams: generalinis karių statutas paliekantiems karinę tarnybą suteikia galimybę užsiimti profesine veikla civiliniame gyvenime[42]. Nuoseklus perėjimas iš karinės tarnybos į darbą viešajame sektoriuje yra vienas iš valstybinė žmogiškųjų išteklių politikos prioritetų. Tiek centrinės, tiek ir regioninės valdžios institucijos kuria informacijos kanalus, kuriais potencialūs kandidatai ir darbuotojai dirbantys karių perkvalifikavimo veiklose yra informuojami apie naujas darbo vietas. Karinis personalui suteikiama galimybė pereiti dirbti į

[42] Išskyrus Nacionalinės žandarmerijos karininkus, kurie ir toliau gauna Gynybos ir buvusių karininkų ministerijos perkvalifikavimo išmokas, pagal ankstesnius susitarimus su Vidaus reikalų ministerija.

viešąją instituciją, arba kitaip tai vadinama karinio personalo perskirstymu viešosiose institucijose (pranc. *personnel militaire reclassé dans la fonction publique*). 2011 m. persiskirstymo duomenys pateikiami 3.17 lentelėje.

3.17 lentelė. Karinio personalo perskirstymas pagrindinėse valstybinėse institucijose 2011 m.

	Karininkai		Puskarininkiai			
	Pretendentai	Aukšto lygio	A KAT.	A KAT.	B KAT.	C KAT.	IŠ VISO
L4139-2	Pasiūlytų postų skaičius	25	103	440	313	881
	Atitinkančiųjų sąlygas skaičius	78	206	1 721	393	2 398
	Įrašytų kandidatų skaičius	74	110	1 077	364	1 625
	Gautų kandidatūrų skaičius	20	62	452	318	852
	TARNYBA TERITORINĖSE IR MEDICINOS VIEŠOSIOSE ĮSTAIGOSE					250
	Iš kurių žandarai	0	2	60	35	97

2011 metais, remiantis krašto apsaugos kodekso L4139-2 procedūra, 852 kariai buvo įdarbinti trijose viešosiose institucijose (viešojoje valstybės institucijoje (pranc. f*onction publique d'État,* FPE), viešojoje teritorinėje institucijoje (pranc. *fonction publique territoriale,* FTP) ir viešojoje medicinos institucijoje (pranc. *fonction publique hospitalič*re, FPH). FPE buvo perskirstyti 602 karininkai: 19 aukšto lygio, 48 A kategorijos, 334 B kategorijos ir 201 C kategorijos. Lyginant su 2010 metais, pastebėtas akivaizdus augimas (+41,3 %), kai 426 kariai buvo perskirstyti FPE. Kalbant apie kitas dvi viešąsias institucijas, buvo įregistruota 250 šaukiamųjų, kitaip tariant – 10,7% sumažėjimas (3.18 lentelė).

3.18 lentelė. Karinio personalo perskirstymas kitose valstybinėse institucijose

	Karininkai		Puskarininkiai			
	Pretendentai	Aukšto lygio	A KAT.	A KAT.	B KAT.	C KAT.	IŠ VISO
L4139-2	Pasiūlytų postų skaičius	-	-	687	557	1 244
	Atitinkančiųjų sąlygas skaičius	-	-	NĖRA DUOMENŲ		0
	Įrašytų kandidatų skaičius	-	-		7 762	7 762
	Gautų kandidatūrų skaičius	-	-	240	439	679
	TARNYBA TERITORINĖSE IR MEDICINOS VIEŠOSIOSE ĮSTAIGOSE					204
	Iš kurių žandarai	-	-		247	247

Subsidijos, skiriamos kariams, išeinantiems į pensiją, kuriantiems privačią ūkinę veiklą: atskirų priemonių neišskiriama. Kariams mokamos tikslinės išmokos persikvalifikavimui, kurios gali būti panaudotas tiek dirbant samdomą darbą, tiek ir kuriant privačią ūkinę veiklą

Karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracijos sistemos veiksmingumas. Fiksuojamas sumažėjimas išeinančių į pensiją karių, tačiau lėšos, skiriamos tikslinėms reintegracijos veiklos, auga. Tai rodo, kad daugiau asmenų gauna reintegracijos paslaugas, teikiamų paslaugų spektras yra išsiplėtęs. Pateiksime skaičius. 2011 metais užregistruota 22 766 išėjimai į pensiją[43], arba 15,2 % sumažėjimas lyginant su 2010 metais (užfiksuoti 26 795 išėjimai į pensiją). Mobiliojoje krašto apsaugos agentūroje užregistruotas naujų kandidatų skaičius (17 039) pakilo 10,5 % lyginant su 2010 metais. Tuo tarpu suteiktų išmokų skaičius (kryptingumas, tiesioginė pagalba darbe ir vykdant profesinius mokymus) kyla iki 7,9 %, suteiktų perkvalifikavimo atostogų 2011 metais skaičius atitinkamai krinta iki 10,3 % (3 603 lyginant su 4016 2010 metais).

2011 metais, 9 015 karių buvo perkvalifikuoti privačiame sektoriuje, kitaip tariant, įžvelgiamas 5,1 % pakilimas lyginant su 2010 metais. Išaugo skaičius karių, kurie buvo perskirstyti ir pradėjo tarnybą valstybinėse institucijose: 2011 m. tokių asmenų buvo 2 075 (2 435 įskaitant žandarmeriją) ir tai yra 3,4 % daugiau, nei 2007 m. Pagal ministerijos ir verslo įmonių pasirašytas sutartis 2011 metais buvo įvykdytas 1 021 perkvalifikavimas 779 profesinėse sąjungose.

Perkvalifikuoti kariai yra įdarbinami pagal partnerystės sutartis tarp institucijų. 2011 metais Mobilioji krašto apsauga inicijavo 56 tokias sutartis:

- 49 sutartys su privataus sektoriaus įmonėmis, iš kurių 15 eksperimentinės;
- 7 sutartys su kitų sektorių įmonėmis ir asociacijomis, iš kurių 2 eksperimentinės.

2011 m. civilinėse darbo vietose buvo įdarbinta 75 % karių, išėjusių iš tarnybos kariuomenėje. Šis santykis pakilo 3 %, lyginant su 2010 metais. Kariai išėję iš karinės tarnybos yra įdarbinami privačiajame sektoriuje arba tarnyboje valstybinėse institucijose. Informacija apie įdarbinimą privačiame sektoriuje buvo pateikta anksčiau, todėl toliau pateikiama informaciją apie įdarbinimo privačiame sektoriuje rezultatus. Iš viso 9015 buvusių krašto apsaugos karių buvo perskirstyta 2011 metais Mobiliosios krašto apsaugos iniciatyva, tuo tarpu 2010 metais jų buvo 8 577, taigi matomas akivaizdus 5,1 % augimas (3.19 lentelė).

[43] Neskaitant žandarmerijos ir mirčių atvejų.

3.19 lentelė. Privačiame sektoriuje įsidarbinę tarnybą baigę kariai

	Karininkai	Puskarininkiai	Vyresnieji	IŠ VISO
Ne žandarmerija	711	3 589	4 715	9 015
Žandarmerija	40	563	1 779	2 382
Visi kartu	751	4 152	6 494	11 397

Buvusių profesinės tarnybos karių įdarbinimo kaštai: 2011 m. profesinio orientavimo, perkvalifikavimo ir įdarbinimo tikslinės išmokos buvo išmokėtos 9 007 kariams, tai sudaro 0,3 % visų tarnaujančių karių. Duomenys apie įdarbinimo kaštus nepateikiami, tačiau pažymima, reintegracijos veiklos mažina išmokų, skirtų bedarbiams buvusiems kariams, apimtis. Reintegracijos veiklos per vienerius metus leido sutaupyti 6 mln. eurų: buvusių karių bedarbystės kaina 2011 m. buvo 103,2 mln eurų, kai 2010 m. ji siekė 109,5 mln. eurų.

Krašto apsaugos biudžeto lėšos yra pagrindinis reintegracijos darbo rinką kaštų padengimo šaltinias.

Nuo 2011 m. spalio 1 d. išmokos ir dalis teikiamų paslaugų yra perduotos Darbo biržai: darbo ieškančiųjų prašymų suteikti išmokas valdymas perleistas iš Krašto apsaugos ir veteranų reikalų ministerijos į Darbo biržą yra patogesnis gavėjams. Partnerystė su Darbo birža teikiant konsultavimo paslaugas ir išmokas išeinantiems į pensiją kariams, suteikia galimybę racionaliai įvertinti išmokų paskirstymą, perkvalifikavimą ir pagalbą ieškant darbo buvusiam kariniam personalui.

Rumunija

Restruktūrizavimo laikotarpiu tarp 1998 ir 2008 m. vidutinis karių, kurie atliko karinę tarnybą, amžius buvo 45 m. Po 2009 m. vidutinis karių amžius buvo padidintas iki 55 m., o netolimoje ateityje bus didinamas iki 60 m., atsižvelgiant į Valstybinės pensijos valstybės tarnautojams įstatymą.

Vidutinis skirtumas tarp pensijos ir kario, išėjusio į pensiją, anksčiau gauto atlyginimo priklauso nuo sąlygų, kurioms esant jis atliko karinę tarnybą. Remiantis Valstybinės pensijos valstybės tarnautojams įstatymu, pensija skaičiuojama atsižvelgiant į visus gautus atlyginimus tarnybos metu. Jei jie sulaukę 55 m. ar daugiau metų vis dar atlieka tarnybą, tuomet vidutinis skirtumas būna apie 20% – 25%.

Valstybinių institucijų vykdoma karių, išeinančių į pensiją, reintegracija į darbo rinką. Atsakingos institucijos: Krašto apsaugos ministerija ir Darbo ministerija per Nacionalinę įdarbinimo agentūrą ir jos teritorinius struktūrinius vienetus yra atsakingos už karių reintegraciją į darbo rinką po jų išėji-

mo į pensiją, esant 1.3 sąlygoms.

2000 m. Krašto apsaugos ministerija remdamasi NATO ekspertų rekomendacijomis parengė „Profesinio perkvalifikavimo programą“, kuri skirta kariams, atleistiems iš karinės tarnybos dėl karių mažinimo. Ši programa buvo finansiškai ir operatyviai integruota į bendrą Nacionalinio perkvalifikavimo programą, kurią įgyvendina Darbo ministerija per Nacionalinę darbo agentūrą. Valstybės biudžeto finansavimas yra numatytas tokioms veikloms: pasirengimui atleisti iš tarnybos, karių atleidimui iš tarnybos, priežiūrai, mokymui ir infrastruktūrai. Išorinis finansavimas (teikiamas Pasaulio banko) taikomas tik socialinės apsaugos priemonėms. Pasaulio bankas skyrė 500,000 JAV dol. valstybės karinėms pajėgoms per Darbo, socialinio solidarumo ir šeimos ministeriją. Nuo 2003 m. iki 2008 m. gruodžio mėnesio buvo skirti papildomi 2 milijardai JAV dolerių.

Krašto apsaugos ministerijos vaidmuo teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams suskirstytas į centrinį ir vietinį lygmenis. Centrinis lygmuo: Gyvenimo kokybės direktorato Profesinio perkvalifikavimo skyrius ir Karių rezervo ir perkvalifikavimo skyriaus, yra specializuoti padaliniai Krašto apsaugos ministerijos vidinėje struktūroje, rengiantys karių, išeinančių į pensiją, integracijos į darbo rinką politiką ir programas, koordinuojantys šios sistemos veiklą. Vietinis lygis: rajono ekspertai teikia/koordinuoja profesinio perkvalifikavimo paslaugas apskrities kariniuose centruose. Šie ekspertai dirba pagal procedūras, kurios yra nurodytos Profesinio perkvalifikavimo programoje. Programa yra skirta kariams, kurie buvo atleisti iš karinės tarnybos dėl karių mažinimo. Ekspertai užtikrina vietinės valdžios struktūros vienetų ir nevyriausybinių institucijų bendradarbiavimą teikiant profesinio perkvalifikavimo paslaugas. Jie taip pat užtikrina būtiną informacijos sklaidą, sąsają su vietinėmis struktūromis bei ieško tinkamų asmenų ir institucijų, kurie galėtų teikti veiksmingas perkvalifikavimo paslaugas. Taip pat ekspertai gali būti paskirti prižiūrėti perkvalifikavimo priemonių įgyvendinimą.

Kitų valstybinių institucijų vaidmuo teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams. Perkvalifikavimo programą parengė Krašto apsaugos ministerija bendradarbiaudama su šiomis institucijomis, kurios nurodytos toliau:

1. Darbo ministerija. Ši institucijai vykdo tokias veiklas, susijusias su karių perkvalifikavimu: bendras finansinių išteklių valdymas, kurie buvo gauti per išorinį finansavimą, siekiant pasiekti Programos tikslus; komunikacija su mokymo paslaugų teikėjais, kurie įvardinti „Suaugusiųjų profesinio mokymo įstatyme“; konsultacijos, siekiant plėtoti profesinio perkvalifikavimo teisę bazę.

2. Nacionalinė darbo agentūra: užtikrina, kad specializuotos institucijos teiktų tinkamas programoje numatytas paslaugas; vykdo periodinius darbo

rinkos tyrimus ir perkvalifikavimo ekspertų apklausas; dalyvauja karių perkvalifikavimo periodinio vertinimo / stebėjimo / tobulinimo procese; nustato ekspertų, užsiimančių karių integracija į darbo rinką, mokymo procesą.

3. Nacionalinė švietimo ministerija – atsakinga už esamos karių kvalifikacijos pripažinimą;

4. Finansų ministerija – atsakinga už Pasaulio banko suteiktos finansinės paramos valdymą.

ADRPP ir programos, kurios taikomos išleidžiamiems ir išleistiems į pensiją profesinės tarnybos kariams. Integracija vykdoma tik tuo atveju, jei karys palieka karinę tarnybą dėl karių mažinimo, nesulaukus amžiaus, nurodyto Valstybinės pensijos valstybės tarnautojams įstatyme. Karinio statuto įstatymas numato pirmumo teisę išėjusiam į pensiją kariams ar tiems, kurie negauna pensijos, gauti perkvalifikavimo ir reintegracijos paslaugas. Už šių paslaugų teikimą yra atsakinga Darbo ministerija. Nuo 1998 m. vykdant kariuomenės restruktūrizaciją ir mažinant karių skaičių, buvo sukurta perkvalifikavimo sistema, skirta karių, su kuriais nutraukiama tarnybos sutartis, integracijai į darbo rinką. Programa buvo sukurta kaip būtina socialinė priemonė, kompensacija už restruktūrizavimo procese kariam kilusius socialinius ir materialinius nuostolius. Programa buvo parengta profesinės karo tarnybos kariams ir seržantams, kariams, puskarininkiams, viršiloms ir civiliams darbuotojams. Programoje numatytos ADRPP; jos yra taikomos, prieš karį atleidžiant iš krašto apsaugos sistemos. Profesinės karo tarnybos karių įstatymas numato, kad išėję į pensiją jau išėję ar anksčiau iš karinės tarnybos pasitraukę kariai gali pasinaudoti visomis perkvalifikavimo priemonėmis, kurios taikomos prieš karį atleidžiant iš krašto apsaugos sistemos, kitaip tariant perkvalifikavimo priemonėmis gali pasinaudoti tiek besiruošiantys išeiti į pensiją, tiek jau karinę tarnybą pakilę asmenys.

Perkvalifikavimo sistema apima profesinio orientavimo veiklas, skirtas palengvinti ryšius su civiline socialine-profesine aplinka. Kariams teikiama informacija, konsultacijos ir parama ieškant darbo. ADRPP, skirtos kariams, atleidžiamiems iš karo tarnybos apima pagalbą pradedant smulkųjį verslą.

Pažymėtina ir tai, kad Nacionalinio švietimo ministerija išduoda karinio mokymo ir licencijavimo kvalifikacijos pripažinimo pažymas, kurios galioja dirbant civilinį darbą.

Karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracijos sistemos veiksmingumas. 2001–2008 m. Pasaulio bankas skyrė paramą Perkvalifikavimo programos įgyvendinimui. Tikslinę grupę sudarė kariai, daugiausia vyresnieji pareigūnai, kurių amžius 40–50 metų. Iš viso perkvalifikavimo mokymuose dalyvavo apie 3000 buvusių karių.

Reintegracijos darbo rinką kaštų padengimo šaltiniai: 2001–2008 m. Pasaulio bankas skyrė 2,5 JAV dol. Perkvalifikavimo programos įgyvendini-

mui. Lėšos buvo skirtos tuo metu, kai vyko kariuomenės restruktūrizacija mažinant karių skaičių, atitinkamai daugiau lėšų reikėjo atleistų iš karinės tarnybos asmenų integracijai į darbo rinką. Nuo 2008 m. Nacionalinė darbo agentūra užtikrina (ir finansuoja) socialinio saugumo priemones Krašto apsaugos ministerijos atleistiems darbuotojams.

Pagal naujausius Perkvalifikavimo programos nuostatus, kariams yra suteikiama galimybė dirbti su ginkluotose pajėgose civiliais. Pagal Europos 2020 m. strateginio programavimo programą ir 2014-2020 m. ES struktūrinių fondų paramos programą, krašto apsaugos sistemos darbuotojai yra įvardinami kaip dirbančiųjų grupės dalis.

3.5.4. Valstybės, kuriose vykdoma karių reintegracija ir ankstyvosios pensijos amžius yra didelis*

Belgija

Kariai tarnauja iki pensinio amžiaus – 60 m, kuris yra artimas senatvės pensijai. Anksčiau karinėje tarnyboje buvo taikomas amžiaus limitas, tačiau 2013 m. jis panaikintas (Bienvenue…, 2013). Sulaukę 40 m. amžiaus kariai gali palikti karinę tarnybą ir būti perkelti į valstybės tarnybą arba sulaukę 45 m. jie gali pereiti į privatų sektorių. 45 metų amžių turintys kariai gali kreiptis dėl pensijos ir ji imama mokėti jiems sulaukus ne mažiau nei 58 m. amžiaus. Tokiu būdu jie gali pasinaudoti teise į išankstinę pensiją pasirinkdami, kada pensija jiems pradedama mokėti (t. y. turint 57, 58, ..., 60, 61, ..., 64 metų amžių). Vėliausiai pensininkais jie tampa būdami 65 m.

Ištarnavę būtinus 37,5 m. kariai gauna 75% paskutinių 10 m. atlyginimo vidurkio. Perkvalifikavimo laikotarpiu jam yra garantuojamas „apsaugotas“ atlyginimas, kuris yra paskutinis mokamas atlyginimas prieš prasidedant perkvalifikavimo įgyvendinimo laikotarpiui, įskaitant ir tuo metu gaunamus paskatinimus, mokymų ar kitokias išmokas.

Reintegracija yra nukreipta į *profesinį perkvalifikavimą*. Profesinis perkvalifikavimas reiškia, kad kariai, kurie pageidauja savo noru palikti tarnybą kariuomenėje ir susirasti naują darbą kitoje srityje (privačiajame sektoriuje, viešajame sektoriuje ar visiškai nepriklausomai), ieškant darbo gali pasinaudoti pagalba, teikiama specializuoto biuro, kuris dirba bedarbių įdarbinimo srityje. Šis specializuotas biuras dirba bendradarbiaujant su krašto apsaugos sektoriumi ir siūlo profesinio perkvalifikavimo paslaugas padedant darbo rinkoje susirasti kitą darbą per kiek įmanoma trumpesnį laiką.

Svarbu pabrėžti, kad norint dalyvauti profesinio perkvalifikavimo programoje, prie sistemos gali prisijungti ne kiekvienas karys. Tik puskarininkiai ir karjeros karininkai gali teikti prašymą. Nuo 2004 m. yra numatyta

* Analizė paremta ekspertinės apklausos duomenimis

galimybė kai kuriems kariams po tam tikro ištarnauto laiko savo noru palikti profesinę tarnybą, tačiau kiekvienu atveju yra įvertinama: krašto apsaugos sistemos operaciniai poreikiai, personalo užpildymo kiekiai ir kario specializacija (kritinė ar ne). Priėmus teigiamą sprendimą siūlomi du variantai: rekonversija arba perkėlimas darbui į viešąjį sektorių.

Pagrindinė atsakingas institucija – kariuomenė. Kitos valstybinės institucijos įsitraukia į šią veiklą dalyvaudamos projektuose, pagal kuriuos jos įdarbina tarnybą baigusius karius. Specializuotas įdarbinimo biuras (įdarbinimo įmonė), su kuriuo pasirašyta bendradarbiavimo sutartis. Krašto apsaugos ministerija ir jai pavaldžios institucijos teikia visą finansinę paramą; jos koordinuoja paslaugų, susijusių su integracija į darbo rinką, teikimą. Kariuomenės išorės judumo padalinys (pranc. ME) teikia pirminę informaciją tarnybą nusprendusiems baigti kariams. Kariuomenė vykdo įdarbinimo projektus kartu su kitomis valstybinėmis institucijomis, dažniausiai su vidaus tarnybos institucijomis. Valstybinės institucijos teikia informaciją apie numatomas laisvas darbo vietas, kurioms kariai gali būti perkvalifikuojami; priima perkvalifikuojamus karius stažuotei. Pagrindinę perkvalifikavimo veiklą ir įdarbinimo paslaugas teikia specializuotas įdarbinimo biuras. Detalesnės jo veiklos aprašytos toliau tekste.

ADRPP ir programos, kurios taikomos išleidžiamiems ir išleistiems į pensiją profesinės tarnybos kariams. Mokymai yra sudėtinė perkvalifikavimo programos dalis, ji yra integruota į trijų etapų perkvalifikavimo programą. Trys profesinio perkvalifikavimo etapai yra šie:

1. Informacijos suteikimo etapas. Šio informacijos suteikimo etapo metu kariams suteikiama informacija apie profesinio perkvalifikavimo eigą, taip pat yra įvertinamos jų galimybės bei motyvacija ieškant darbo. Informacijos suteikimo etapas apima:

a) kolektyvinio informacijos suteikimo susirinkimą (kuris yra neprivalomas). Šio susirinkimo metu, kuriam vadovauja išorės judumo padalinys (pranc. ME) ir specializuoto biuro atstovas, yra detaliai išaiškinamas visas procesas, be to kiekvienas turi galimybę gauti atsakymus į individualiai kylančius klausimus. Dalyvavimas kolektyviniame susirinkime nėra privalomas, tačiau rekomenduojamas.

b) individualų privalomąjį vertinimą. Šis vertinimas atliekamas interviu metu, kurį organizuoja profesinio perkvalifikavimo biuras, siekiant įvertinti kandidatuojančiojo motyvaciją ir įvertinti jo galimybes susirasti darbą. Dalyvavimas individualiame vertinime yra privalomas ir leidžia iš arti susipažinti su profesinio perkvalifikavimo formaliuoju procesu. Pabrėžiama, jog individualų vertinimą atlieka tik profesinio perkvalifikavimo biuras; informacija apie vertinimo rezultatus nėra pateikiama karšto apsaugos ministerijai ir jai pavaldžioms institucijoms.

2. Įvadinis etapas. Įvadinio etapo metu profesinio kvalifikavimo biuras

parengia gebėjimų suvestines ir, remiantis šiais duomenimis, nustatomos profesinio perkvalifikavimo perspektyvos. Įvadinis etapas trunka mėnesį laiko. Jis prasideda vėliausiai po dviejų mėnesių nuo individualaus vertinimo ir būtinai prasideda pirmąją mėnesio darbo dieną. Kadangi šio etapo metu kariai privalo aktyviai bendradarbiauti su profesinio perkvalifikavimo biuru, jiems automatiškai yra suteikiamos įvadinio etapo atostogos, taigi, šiam etapui jie gali skirti visą savo dėmesį. Profesinio perkvalifikavimo biuro siūloma pagalba naudotis nėra privaloma. Vis dėlto pastaroji yra tikrai rekomendacinė, kadangi kariams yra siūloma individuali pagalba integracijai į darbo rinką. Karys, kuris nusprendė nesinaudoti profesinio perkvalifikavimo biuro paslaugomis ir teikiama pagalba savo įvadinio etapo metu, vis tiek turi galimybę išeiti įvadinio etapo atostogų. Įvadinis etapas baigiamas, kai tik karys pradeda vykdyti naują profesinę veiklą.

3. Perkvalifikavimo etapas. Perkvalifikavimo etapas apima visas po įvadinio etapo profesinio perkvalifikavimo biuro vykdomas veiklas, siekiant padėti karininkui surasti ir pradėti vykdyti naują profesinę veiklą. Profesinio perkvalifikavimo biuras siūlo logistinę ir administracinę pagalbą, taip pat padeda naujo darbo beieškantiems kariams, ir teikia pagalbą jiems pasirašant darbo sutartis bei padeda visais galimais su mokymais susijusiais klausimais. Perkvalifikavimo etapas prasideda iškart pasibaigus įvadiniam etapui. Vos tik prasideda perkvalifikavimo etapas, atsistatydinimas iš pareigų nebegali būti atšaukiamas. Perkvalifikavimo etapas ilgiausiai trunka *dvejus metus ir vienuolika mėnesių*. Prasidėjus šiam perkvalifikavimo etapui, automatiškai yra suteikiamos perkvalifikavimo atostogos, kurios baigiasi kartu su šiuo etapu. Detalizuoti administraciniai veiksmai, susiję su profesinio perkvalifikavimo procesu yra pateikiami 5 priede. Perkvalifikavimo etapas baigiamas, kai karys pradeda vykdyti naują profesinę veiklą. Esant nedarbingumui dėl sveikatos sutrikimų ilgiau kaip tris mėnesius ar dėl socialinių priežasčių, perkvalifikavimo etapas gali būti pratęstas, tačiau tai sprendžia karšto apsaugos ministras.

Karys, kuris dalyvauja profesinio perkvalifikavimo programoje, ir toliau eina užimamas pareigas iki to momento, kai yra visiškai atstatydinamas.

Darbo vietos valstybės tarnyboje, skirtos į pensiją išėjusiems kariams: ši galimybė yra siūloma kariams, norintiems tobulėti valstybės tarnyboje. Apie valstybės tarnyboje esančias laisvas darbo vietas yra informuojami karinę tarnybą baigiantys kariai; apie laisvas darbo vietas taip pat galima sužinoti intranete. Tik nustatytus reikalavimus atitinkantys kariai gali pateikti savo kandidatūras pagal išorės judumo padalinio pateiktą kvietimą.

Personalas valstybės tarnyboje nėra skirstomas pagal kategorijas, tačiau jis yra skirstomas į A – D lygius. Kariai gali pateikti savo kandidatūras eiti D lygį atitinkančias pareigas. Tuo tarpu puskarininkiai gali pateikti kandidatūras eiti pareigas, kurios atitinka C lygį.

Ne visi kariai gali užsirašyti į eilę, siekiant būti perkelti į valstybės insti-

tuciją. Tokia galimybė egzistuoja tik puskarininkiams ir karjeros kariams, kuriems suėjo 40 metų ir kurie turi mažiausiai dešimties metų darbo stažą einant pareigas karinėje tarnyboje. Taip pat savo kandidatūras gali pateikti tie suinteresuotieji, kuriems yra likę daugiau nei vieneri metai iki pensinio amžiaus. Amžiaus riba skiriasi tik atliekant perkėlimą į operatyvius veiksmus atliekančias policijos tarnybas. Šiuo atveju kandidatai turi būti ne jaunesni kaip 29 metų amžiaus ir ne vyresni kaip 40 metų amžiaus. Tuo tarpu darbo stažo sąlyga išlieka tokia pati.

Krašto apsaugos ir valstybės institucijų bendradarbiavimas karių perkėlimo klausimais yra vadinamas išorės judumo padalinio „projektu". Be to, yra galimybė įgyvendinti skirtingus projektus su ta pačia valstybės institucija. Projektas Calltaker (siekiant įtraukti į darbą 112 numeriu iškviečiamas pagalbos tarnybas) ir policijos teritorijose (administraciniuose ir logistikos skyriuose) vykdomas kitas projektas CALOG, taip pat buvo įgyvendinti kartu su valstybės vidaus tarnyba. Per metus gali būti pateikiami keli kvietimai tam pačiam projektui įgyvendinti. Kvietimų ir laisvų vietų skaičių nustato besiskelbiančios valstybės institucijos, pagal realius poreikius ir galimybes. Perkėlimo į valstybės instituciją etapai pateikti 6 priede.

Belgijoje karių, nusprendusių baigti karinę tarnybą, integracija į darbo rinką yra susieta su finansine parama. Perkvalifikavimo programoje dalyvaujantis karys turi teisę į perkvalifikavimo premiją, o perkėlimas į valstybės tarnybą dar ir „apsaugotą" atlyginimą.

Perkvalifikavimo premija. Karys, kuris palieka einamas pareigas savanoriškai atsistatydindamas bei pasinaudodamas individualia profesinio perkvalifikavimo programa, gauna perkvalifikavimo premiją. Premijos suma atitinka: (1) dvylika paskutiniųjų mėnesinių kario bruto atlyginimų, jeigu atsistatydinama įvadinio etapo metu; (2) vieną paskutinio mėnesio kario bruto atlyginimą, jeigu atsistatydinama praėjus vienuoliktam perkvalifikavimo etapo mėnesiui; (3) sumą, kuri, pridėjus prie mėnesinių bruto atlyginimų perkvalifikavimo etapo metu, yra lygi dvylikai paskutiniųjų mėnesinių kario bruto atlyginimų, jeigu atsistatydinama perkvalifikavimo etapo metu. Premijos suma priklauso nuo atstatydinimo įsigaliojimo datos, t. y. kuriuo perkvalifikavimo etapo metu yra atsistatydinama. Be to, kuo anksčiau yra atsistatydinama perkvalifikavimo etapo metu, tuo premijos suma bus didesnė. Paskutinis mėnesinis bruto atlyginimas, esant reikalui, apima ir pašalpas, įvardijamas kaip atlyginimo priedus (būsto pašalpa, paskatinimas specialiai atrinktiems kariams, mokymų pašalpa, paskatinimas už puikų darbą). Be to, teisė gauti atostogų išmokas, perkvalifikavimo pašalpą ir išmoką metų pabaigoje, einant pareigas išlieka per visą atostogų laikotarpį (įvadinio ir perkvalifikavimo etapų atostogos), tačiau šios teisės netenkama atsistatydinus iš pareigų.

„Apsaugotas" atlyginimas. Dalyvaujant perkėlimo į valstybės tarnybą projekte, kuris yra vykdomas kartu su policija (vietos ar federaline), karys per

visą projekto įgyvendinimo laikotarpį ir toliau gauna iki tol gautą atlyginimą. Dėl šios priežasties „apsaugotas“ atlyginimas, konkrečiai šiuo atveju, yra paskutinis mokamas atlyginimas prieš galutinį perkėlimą į valstybės instituciją.

Vokietija

Vidutinis karių, išeinančių į pensiją, amžius – 56 m. (Bundestag, 2012). Profesionaliems kariams yra nustatytos bendros amžiaus ribos (Gesetz…, 2005). Sulaukus 65 metų amžiaus – generolams ir pulkininkams bei kariams, atliekantiems medicinos tarnybą, kariuomenės muzikanto tarnybą ir geografinių duomenų tvarkytojo tarnybą Bundesvere. Sulaukus 62 metų amžiaus – visiems kitiems profesinės tarnybos kariams, jie nenumatyta kitaip. Nustatomos specialios amžiaus ribos profesinės tarnybos kariams:

1) sulaukus 61 metų amžiaus – papulkininkiams,
2) sulaukus 59 metų amžiaus – majorams ir štabo kapitonams,
3) sulaukus 56 metų amžiaus – kapitonams, leitenantams,
4) sulaukus 55 metų amžiaus – profesinės tarnybos puskarininkiams,
5) sulaukus 41 metų amžiaus – kariams, kurie yra karinių orlaivių pilotai arba dirba su ginklų sistemomis, sulaukus 40 metų amžiaus – jei jie gali dirbti krašto apsauginių lėktuvų pilotais.

Krašto apsaugos pajėgų reformos laikotarpiu galimas išankstinis išėjimas į pensiją. Tai vyksta tik patvirtinus, kad asmuo negali būti įdarbinamas Federalinės krašto apsaugos ministerijoje ir jai pavaldžiose institucijose ar kitoje valstybinėje institucijoje. Kariai gali išeiti į išankstinę pensiją sulaukę 40 metų. Jei išeinama į pensiją iki sulaukiama 50 m. ar 52 m. amžiaus (puskarininkiai sulaukę 50 metų amžiaus, kariai sulaukę 52 metų amžiaus), tai kariai gauna mėnesinę pensiją, kurios dydis yra kaip iki tol gautų pajamų, taip pat išmokama vienkartinė apmokestinama kompensacija. Šią kompensaciją sudaro 10.000 eurų už kiekvienus tarnybos metus, kai jie skiriasi nuo įprastinio išėjimo į pensiją datos. Kariai, kurie išeina į pensiją sulaukę 50 ar 52 metų, gauna pensiją, kuri jiems priklausytų ir į pensiją išėjus įprastu laiku. Pajamos, kurias į išankstinę pensiją išėję kariai už savo darbą privačiame sektoriuje, nėra priskaičiuojamos prie pensijos.

Kario pensijos dydis ir skyrimo tvarka: užbaigus aktyvią veiklą buvęs karys gauna maždaug 75% sumos, kurią jis uždirbdavo. Nuo šios sumos bus nuskaičiuojamos draudimo sumos, kurias asmuo mokėjo savarankiškai: sveikatos draudimo įmoka, pensinio draudimo įmoka, globos ir rūpybos draudimo įmoka. Naujoji karinių pajėgų tikslinė struktūra numato personalo apimtį sumažinti iki 185.000 karių ir 55.000 darbo vietų civiliams darbuotojams.

Darbuotojai, kuriuos planuojama atleisti (apie 6.200 karių ir 3.000 tarnautojų) pirmiausia turėtų būti įdarbinami valstybės tarnyboje arba pradėti

dirbti privačiame sektoriuje. Tik tokiu atveju, jei nėra galimybės toliau dirbti, ribotam skaičiui asmenų (iki 3.100 karių ir iki 1.500 tarnautojų) gali būti svarstoma galimybė apie išankstinį išėjimą į pensiją.

Institucijos, atsakingos už karių, išeinančių į atsargą, reintegracija į darbo rinką. Atsakingos institucijos: Krašto apsaugos ministerijos Karinių pensijų biurai ir profesinio skatinimo tarnybos (vok. *Kreiswehrersatzamt – Berufsförderungsdienst)*. Vykdoma karių reintegracija į darbo rinką daugiausiai susijusi su karinių pajėgų reforma. 2012 m. priimtas įstatymas numato, kad karinės pajėgos turi būti sumažintos ir atjaunintos, taip užtikrinant karinių pajėgų, kaip darbdavio patrauklumą. Krašto apsaugos ministerija ir jai pavaldžios institucijas yra pagrindiniai reintegracijos programos įgyvendintojai.

ADRPP ir programos, kurios taikomos išleidžiamiems ir išleistiems į pensiją profesinės tarnybos kariams. Kaip jau minėta, pagal ilgalaikes sutartis tarnaujantiems kariams yra taikoma speciali reintegracijos programa. Kariai tarnaujantys pagal terimuotas sutartis (vok. *Soldaten auf Zeit* – SaZ) baigdami savo tarnybą gali pasinaudoti galimybių paketu, kuris jiems suteikia individualius mokymus ir profesinę kvalifikaciją. Terminuota sutartis gali trukti trumpiausiai dvejus, ilgiausia – dvidešimt metų. Pasibaigus terminuotai sutarčiai asmenims teikiamos reintegracijos paslaugos, padedančios įsilieti į darbo rinką. Šiems asmenims taikomos ADRPP, skatinančios profesinį tobulėjimą ir apmokamas mokymosi laikas. Dėka ginkluotųjų pajėgų reformos, SaZ taip pat gali pasinaudoti platesniu paslaugų paketu: prailgintas reintegracijos laikotarpis, programa buvo atitinkamai pritaikyta bei modernizuota, tapo lankstesne ir išplėsta:

a) profesinio tobulinimosi veiklos perkeltos iš aktyvaus tarnybos laiko į laiką pabaigus tarnybą;

b) iki šiol profesinio skatinimo priemonės buvo suskirstytos pakopomis – ateityje jos bus išdėstytos linijiniu principu. Tai ypač svarbu trumpai karinę tarnybą ėjusiems asmenims;

c) mėnesinės finansinės išmokos kvalifikacijos kėlimo metu (pereinamojo laikotarpio išmokos), bei tarnybos pabaigoje gaunama vienkartinė kompensacija (pereinamojo laikotarpio parama), yra teikiami pagal naują struktūrą; finansinės išmokos buvo padidintos;

d) SaZ, kurių tarnybos laikas yra daugiau nei 20 metų, yra mokamas išlaikymas, kad jie galėtų pragyventi, jei jiems nepavyksta rasti naujo darbo.

Šie nauji pakeitimai galioja tiems SaZ, kurie karinėse pajėgose tarnybą pradeda po reformos. Pagalba ieškant darbo, darbo rinkos konsultavimo paslaugos kariams, išeinantiems į pensiją yra integrali reintegracijos programos dalis.

Priemonės yra ilgalaikės ir sistemiškos, tačiau jos taikomos tik karinių pajėgų reformos laikotarpiu:

1. Ilgalaikės atostogos. Profesinės tarnybos kariai išlaikydami savo gauna-

mą darbo užmokestį gali gauti iki trijų metų atostogas, kad įgytų civiliniam darbui valstybės tarnyboje reikalingą kvalifikaciją arba galėtų dirbti bandomuoju laikotarpiu.

Jei nutraukiamas darbo užmokesčio mokėjimas, tai ilgiausias atostogų laikas gali būti trys metai, kad būtų galima pradėti darbą privačiame sektoriuje. Šiuo laiku iš esmės gali būti mokama senatvės pensija. Karys taip pat gali gauti atostogas iki pensijos pradžios. Jei darbo stažas yra nepakankamas, yra galimybė gauti specialią priemoką iš savarankiškai sumokėtų pensijos draudimo įmokų. Šių įmokų mokėjimą perima karių profesinė sąjunga.

Imantis darbo privačiame sektoriuje tarnautojoms ir tarnautojams galioja tie patys pasirinkimo variantai. Iš pradžių galima išeiti atostogų terminuotam laikotarpiui – ilgiausiai trejus metus – ir išbandyti samdomą darbą arba privačią komercinę veiklą. Nuolat įsidarbinusiems privačiame sektoriuje atostogos suteikiamos mokant atlyginimą iki senatvės pensijos pradžios.

2. Darbo užmokesčio dydžio išlaikymas pereinant pas kitą darbdavį. Darbo pakeitimas valstybės tarnyboje t. y. perėjimas pas kitą darbdavį gali būti siejamas su darbo užmokesčio praradimu. Tokiu atveju asmuo gauna vienkartinę kompensaciją. Šios kompensacijos dydis priklauso nuo turimo darbo stažo ir susideda iš 27 kartų dydžio sumos skirtumo tarp buvusio ir esamo darbo užmokesčio, keičiant darbo vietą.

Minėti instrumentai bus naudojami terminuotai iki 2017 m. gruodžio 31 d. Paminėtina dar viena priemonė, kuri taikoma mokymų, skirtų tiek tarnybai, tiek ir reintegracijai į darbo rinką, metu. Siekiant suderinti šeimą ir tarnybą, buvo sukurtas teisinis pagrindas, kuris suteikia galimybę atlyginti vaiko priežiūros išlaidas, kai asmuo dalyvauja mokymuose, tęstiniuose mokymuose ar kvalifikacijos kėlimo kursuose.

Numatomi pokyčiai, susiję su karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, reintegracija skirstytini į dvi grupes. Pirmoji grupė - numatyti realūs, jau įgyvendindami pokyčiai. Kadangi gynybos pajėgų reforma vyks iki 2017 metų, bus atleisti daugiau nei 6200 karių, atitinkamai jau pasirašyta reintegracijos programa vyks iki 2017 m. Taip pat numatoma, kad visų profesinės tarybos karių vidutinis išėjimo į pensiją amžius nuo 2024 metų bus mažiausiai dviem metais ilgesnis nei buvo nustatyta 2012 m.

Antrajai numatomų pokyčių grupei priskirtini dar nesuplanuoti pokyčiai. Jie susiję su diskusija apie pensinio amžiaus ilginimą Vokietijoje iki 75 m. amžiaus. Diskutuojama, ar ši amžiaus riba gali būti taikoma taip pat ir krašto apsaugos pajėgose. Diskusijoje pasisakoma už lanksčią pensinio amžiaus ribą, kai karys, dirbantis štabe ir užsiimantis daugiau intelektualia veikla, galėtų dirbti iki 65 arba 66 metų. Priešingai tokiam variantui, atvejais, kai karys nuolat vykdo užduotis ir galimai vertinant jo nuovargį ir patiriamą stresą, jis galėtų išeiti į pensiją anksčiau.

3.5.5. Valstybės, kuriose kariai yra išleidžiam į ankstyvąją pensiją, tačiau karių integracijai į darbo rinką nėra skiriamas išskirtinis dėmesys*

Estija

Vidutinis pareigūnų amžius, kurie palieka karinę tarnybą tiesiogiai dėl karinės pensijos, yra 52 metai. Remiantis Krašto apsaugos ginkluotųjų pajėgų tarnybos aktu, kariai turi teisę į pensiją sulaukę 50 metų amžiaus.

Vidutinė pensija sudaro apie 70 % ankstesniojo atlyginimo, tačiau sistema, žinoma, yra daug sudėtingesnė. Įprastai krašto apsaugos pajėgų nariai, atsargos ar išėję į pensiją krašto apsaugos pajėgų nariai, kurių tarnybos krašto apsaugos pajėgose laikas mažiausiai yra 20 metų, turi teisę gauti senatvės pensiją, kurios dydis yra 50 % nuo apskaičiuotos pensijos, priklausomai nuo užimamos pozicijos. Kiekvienais tolimesniais tarnybos Krašto apsaugos pajėgose metais išdirbus 20 metų, apskaičiuotos senatvės pensijos dydis bus didinamas 2.5 %. Didžiausias krašto apsaugos pajėgų narių senatvės pensijos dydis yra 75 % nuo apskaičiuotos pensijos sumos. Mokėjimo rūšis yra paskirta priklausomai nuo užimamo karinio laipsnio. Mokėjimo rūšis yra padalinta į tris lygius: minimalų, vidutinį ir maksimalų. Vėlesniais pareigūnų tarnybos metais jie atlyginimą daugeliu atvejų gaus pagal maksimalų lygį, bet pensijos yra apskaičiuojamos remiantis vidutiniu lygiu, todėl skaičiuojant pensijos dydį jis nėra tiesiogiai susijęs su paskutiniais atlyginimais, kuriuos jie gavo savo karjeros pabaigoje.

Valstybinių institucijų vykdoma karių, išeinančių į pensiją, reintegracija į darbo rinką. Atsakingos institucijos: Nacionalinės valdžios institucija „Socialinio draudimo fondas“.Nėra bendros sistemos, kuri kariams vėl padėtų integruotis į darbo rinką. Tačiau yra keletas priemonių, padedančių jiems įgyti naują profesiją. Tam yra skirta Nacionalinės valdžios institucija „Socialinio draudimo fondas“, į kurią gali kreiptis visi piliečiai. Jie siūlo platų darbo rinkos paslaugų asortimentą nuo informacijos apie laisvas darbo vietas iki mokymų ar individualios pagalbos, konsultacijas kaip kitais būdais tapti ar išlikti aktyviems su turima profesija, papildomą pagalbą, kuri padėtų įsidarbinti neturint darbo patirties ar tinkamos kvalifikacijos. Krašto apsaugos ministerija ir jai pavaldžios institucijos karių, išėjusių į ankstyvąją pensiją, reintegracija neužsiima, specialių priemonių, padedančių karians reintegruotis į darbo rinką nenumatyta..

* Analizė paremta ekspertinės apklausos duomenimis

Latvija

Vidutinis karių, išeinančių į atsargą amžius yra 43 metai. Kario pensijos dydis ir skyrimo tvarka sudaro 45 % buvusio atlyginimo. Latvijos valstybinė įdarbinimo agentūra yra atsakinga už visų socialiai draudžiamų asmenų įdarbinimą. Latvijoje nėra valstybinių institucijų, kurios išskirtinai teiktų pagalbą integruojant buvusį karinį personalą į darbo rinką. Latvijos valstybinė įdarbinimo agentūra bendra tvarka teikia įdarbinimo ir kitas integracijos į darbo rinką paslaugas visiems Latvijos gyventojams, taip pat buvusiems kariams. Tai pat nėra specialių programų, skirtų kariams, išėjusiems į pensiją, integruotis į darbo rinką.

Krašto apsaugos ministerijos Socialinių reikalų skyrius iš dalies koordinuoja bendradarbiavimą tarp Nacionalinių karinių pajėgų ir Valstybinės įdarbinimo agentūros teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams. Karinę tarnybą vykdę asmenys yra įtraukiami į visas socialinės apsaugos programas bendrąją tvarka, kadangi kaip ir visi darbuotojai jie mokėjo socialines įmokas tarnybos metais. Atitinkamai jiems teikiamos tokios paslaugos, kaip mokymai, pagalba ieškant darbo.

Ateityje planuojama organizuoti seminarus kariams apie jų teises į socialinę apsaugą po išėjimo į pensiją. Šių seminarų organizavimą koordinuos Krašto apsaugos ministerijos Socialinių reikalų skyrius.

Slovakija

Profesionalių karių, kurie baigia tarnybą ir išeina į pensiją, vidutinis amžius yra 40 metų. Prieš įteisinant profesinę karinę tarnybą 2006 metais, vidutinis pensinis amžius buvo 47.

Maksimali pensijos suma yra 60 % ranginės algos po 30 metų aktyvios tarnybos. Minimali pensija sudaro 30 % ranginės algos po 15 metų aktyvios tarnybos. Skirtumas tarp reguliaraus darbo užmokesčio ir pensijos labai skiriasi priklausomai nuo ištarnautų metų ir faktinio darbo užmokesčio. Šiuo metu vidutinis profesionalaus kario aktyvioje tarnyboje atlyginimas yra 1061 euras; vidutinė pensija yra 795 eurai.

Už karių reintegraciją atsakingos institucijos: Darbo, socialinių reikalų ir šeimos ministerija, jai priklausančios institucijos. Nebuvo sukurta jokia valstybinio lygio programa, skirta remti profesionalių karių reintegraciją į darbo rinką po jų išėjimo į pensiją. Krašto apsaugos ministerija užsiima tam tikra veikla, kuri remia priešpensinio amžiaus ir pensinio amžiaus karius ir jų šeimas, įskaitant reabilitacijos ir SPA paslaugas, ir tam tikras programas, skirtas padėti karių šeimoms, kurie dalyvauja tarptautinių krizių valdymo operacijose.

Krašto apsaugos ministerija teikia tam tikras paslaugas, skirtas padėti karių reintegracijai į darbo rinką, kurios yra konsultacinio pobūdžio (t. y. kaip pasirengti pokalbiui dėl darbo). Nors atlikto sociologinio tyrimo duo-

menimis, kariams, išėjusiems į pensiją, būna sudėtingiau rasti civilinį darbą palyginus su jų bendraamžiais, kitos reintegracijos priemonės nėra taikomos

Nors reintegracijos programa nėra vykdoma, tačiau sukaupti duomenys apie karių reintegraciją: 2011 m. duomenys rodo, kad iš 1500 karių, kurie išėjo į pensiją per pastaruosius 3 metus prieš pradedant tyrimą, 26 % pavyko rasti darbą per trumpą laikotarpį, 29 % ieškojo darbo ilgiau (maždaug 6 mėnesius), ir 25 % neieškojo darbo.

Konkrečių priemonių, kaip palengvinti karių, išleidžiamų aį atsargą reintegraciją į darbo rinką nėra numatyta, tačiau diskutuojama dėl specialių kursų kariams vykdymo, kurie jiems padėtų integruotis į darbo rinką, tačiau jokia oficiali iniciatyva dar nebuvo pradėta.

Suomija

Privalomasis pensinis amžius priklauso nuo pareigūno užimamų pareigų/laipsnio: karinių pajėgų vadas – 63 metai, generolas/ admirolas – 60 metai, pulkininkas / kapitonas (N) – 60 metai, kiti kariai – 55 metai. Iš ėjimas iš oro pajėgų (pilotų) yra ankstyvesnis: generolas – 55 metai, pulkininkas – 52 metai, pulkininkas leitenantas – 50 metų, kiti kariai 45 –50 metų. Pastaraisiais metais vidutinis pensinis amžius buvo 52 metai (skaičiuojant pareigūnus, kurie išeina į pensiją po visos tarnybos) ir 46 metai (skaičiuojant pareigūnus, kurie išeina į pensiją neatlikę pilnos tarnybos).

Vidutinės pensijos dydis yra 60 % ankstesniojo atlyginimo sumos. (Pensija yra apskaičiuojama kaip paskutinių 10 metų pajamų vidurkis. Sudėjus 10 metų pajamas jis dalijamas iš 10, tada gaunamas pensijos dydis, kurį jūs gautumėte priklausomai nuo atlyginimo. Kariams mokama maždaug 60 % šios apskaičiuotos pensijos).

Už karių reintegraciją į darbo rinką atsakinga vietos darbo ir ekonominės plėtros tarnyba, priklausanti Darbo ministerijai. Nėra jokių specialių paramos priemonių pareigūnams, išėjusiems į pensiją, iš naujo integruotis į darbo rinką. Vietos darbo ir ekonominės plėtros tarnyba (Darbo ministerija) yra atsakinga už jų, kai ir kitų bedarbių integraciją. Finansuojamas Darbo ministerijos, darbo rinkos profesinis mokymas yra teikiamas nemokamai visiems dalyviams. Šis mokymas visų pirma yra skirtas bedarbiams, ieškantiems darbo asmenims ir vyresniems nei 20 metų, kuriems gresia tapti bedarbiais. Esant tam tikroms sąlygoms, kiti, įskaitant dirbančius asmenis pagal darbo sutartį ir tuos, kurie nėra įtraukti į darbo jėgą, taip pat gali dalyvauti tokiuose mokymuose. Darbo rinkos profesinio mokymo tikslas yra gerinti dalyvių galimybes rasti darbą. Todėl darbo mokymas yra įvairus ir dažniausiai *praktinio pobūdžio*. Kaip buvo minėta, nėra specialios programos/priemonės pareigūnams, skirtos išėjusiems į pensiją, remiantis klausimynais, kuriuose jis yra ignoruojamas. Dėl mažo pensinio amžiaus, pareigū-

nai išėję į pensiją nori tęsti darbą, labiau nei kitų profesijų atstovai. Nuomonė gali skirtis, priklausomai nuo individo. Ypač rinkoje vertinami karių įgūdžiai yra lyderystė ir praktiniai gebėjimai.

Krašto apsaugos ministerija ir jai pavaldžios institucijos karių, išėjusių į ankstyvąją pensiją, reintegracija neužsiima. Tai vyksta tik netiesiogiai per įvairias nevyriausybines organizacijas, susijusias su nacionaline krašto apsauga, pvz., Karių sąjungos ar Krašto apsaugos mokymo draugija. Specialios ADRPP ir programos, skirtos išleidžiamiems ir išleistiems į pensiją profesinės tarnybos kariams nėra taikomos.

3.5.6. Valstybės, kuriose kariams nėra taikomas privalomas išleidimas į ankstyvąją pensiją ir reintegracijos programos*

Danija

Kariai išleidžiami į pensiją sulaukę 60 m. amžiaus. Visi karininkai ir didelė dalis puskarininkių tarnauja tol, kol jiems sukanka 60 metų. Numatoma, kad karių pensinis amžius bus didinamas iki 62 m. (Employment in the Danish State Sector, 2011). Duomenys apie kario pensijos dydį ir skyrimo tvarką nepateikiami.

Reintegracija į darbo rinką nevyksta, tačiau yra skatinamas atleistų ar išėjusių į pensiją darbuotojų įdarbinimas krašto apsaugos pajėgose. Tai reiškia, kad tarnybą baigusiems kariams, jei įmanoma, yra siūlomas kitas darbas Danijos krašto apsaugos pajėgose.

ADRPP ir programos, kurios taikomos išleidžiamiems ir išleistiems į pensiją profesinės tarnybos kariams: šiuo metu programų nėra, tačiau ateityje yra numatoma, kad reikės jaunesnės ir lankstesnės karinio personalo jėgos. Atitinkamai vykdoma karinių pajėgų transformacija, kurios metu gali būti atleista dalis anksčiau tarnavusių karių.

Olandija

Pensijos amžius jūrų pajėgose kariams yra 58 metai, sausumos ir oro pajėgose – 60 metų. Kai karys išeina į pensiją, jis gauna pensiją, kuri sudaro 73 % jo buvusio paskutinio atlyginimo. Sulaukęs senatvinės pensijos amžiaus – 65 metų (ateityje senatvinės pensijos amžius bus padidintas iki 67 m.), jis pradeda gauti pensiją. Pilna numatyta pensija sudaro 70 % paskutinio gauto atlyginimo.

Nei karinės, nei civilinės institucijos neteikia specialių reintegracijos į darbo rinką paslaugų karinę tarnybą baigusiems asmenims. Reintegracija yra paties asmens atsakomybė. Krašto apsaugos ministerijos vaidmuo teikiant

* Analizė paremta ekspertinės apklausos duomenimis

paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams: organizuojama informacinė diena, kurios metu visi besiruošiantys į pensiją išeiti kariai yra informuojamai apie svarbiausius jiems nusimatančius pokyčius (finansinius, medicininės pagalbos ir kt.) po išėjimo į pensiją. Taip pat yra neprivalomi 3 dienų kursai, kurių metu pristatomi socialiniai išėjimo į pensiją aspektai.

Kitų valstybinių institucijų vaidmuo teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams: kariams šias paslaugas teikia ne valstybinė institucija, bet pensijų fondas *Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds* (ABP). Jis atsakingas už į pensiją išėjusių karių įdarbinimą. Jis taip pat atsakingas už pensijos išmokas, kai asmuo sulaukia 65 metų (ateityje senatvinės pensijos amžius bus padidintas iki 67 m.). kai karys išeina į pensiją jis nebegauna karinės medicininės priežiūros, todėl medicininę priežiūrą jis turi organizuotis per privačias medicininių paslaugų institucijas.

Olandijoje taip pat neorganizuojami specialūs karinio personalo, išėjusio į pensiją, mokymai ar kitos apsaugos ADRP programose. Darbo vietos valstybės tarnyboje jiems taip pat nėra numatytos. Savarankiško užimtumo priemonės, kuriomis gali pasinaudoti į pensiją išėję kariai, yra tokios pačios, kaip ir kitiems gyventojams.

Kadangi Krašto apsaugos ministerija nėra atsakinga už karių, išėjusių į pensiją, įdarbinimą, o tai yra pačių buvusių karių pasirinkimas ir atsakomybė, nėra duomenų apie į pensiją išėjusių karių įsidarbinimą.

Šiuo metu galiojančios tvarkos keisti nenumatoma. Gali būti, kad bus didinamas karių, išleidžiamų į pensiją, amžius, tačiau tai tik siūlymas, kuris nėra patvirtintas.

Liuksemburgas

Vidutinis karių, išeinančių į atsargą, amžius – 60 m. Kario pensijos dydis ir skyrimo tvarka. Apie 70 % paskutinio atlyginimo.

Jokia parama išeinantiems/išėjusiems į pensiją nenumatyta.

3.5.7. Kitos valstybės

Šiai grupei priklauso valstybės, dėl duomenų stokos nepriskirtos nei viena iš anksčiau aptartų grupių.

Austrija

Amžiaus riba profesinės tarnybos kariams ir jų vadams yra 50 m., o puskarininkiams ir kariams – 65 m. (Personal gesucht, 2013). Kiti duomenys nepateikti.

Čekijos Respublika

Vidutinis kario, išleidžiamo į pensiją amžius, yra 42 metai. Detalus karių, išleistų į pensiją 2012 m., amžius pagal karinį laipsnį yra pateiktas 3.20 lentelėje.

3.20 lentelė. Kariai, išeinantys į ankstyvąją pensiją

Karinis laipsnis	Asmenų sk. (vnt)	Vid. amžius (metai)	Asmenys išpildę būtinąsias sąlygas pensijai/išmokai gauti (vnt.)	Pensijos dalis nuo anksčiau gautų pajamų	Asmenys neišpildę būtinųjų sąlygų pensijai/išmokai gauti (vnt.)	Vidutinis tarnybos laikas (metai)
Leitenantas	13	33.7	3	33.4	10	10,7
Vyr. leitenantas	29	34.2	8	33.8	21	13
Kapitonas	38	39	22	41.9	16	18.3
Majoras	44	42	32	39.4	12	20
Pulkininkas leitenantas	52	46	47	47.5	5	24.6
Pulkininkas	23	50.6	23	53.4	0	29.5
Generolas	3	53.3	3	55	0	33
Iš viso	202	41.9	138	44.8	64	22

Kario pensija priklauso nuo ištarnautų metų, atitinkamai pensija sudaro nuo nuo 5 % iki 55 % buvusio atlyginimo dalies (atskirais atvejais iki 60 %) (3.21 lentelė). Karys gali gauti pensiją tik tuo atveju, jei tarnybos laikas yra ne trumpesnis nei 15 metų.

Dalis išleidžiamų į pensiją karių neužsitarnauja maksimalios pagal turimą karinį laipsnį atitinkančios pensijos. Tai reiškia, kad dalis išeina į išankstinę pensiją savo noru. Nagrinėjant 2012 m. ši dalis sudarė apie 30 %.

Pensija yra skaičiuojama remiantis kario mėnesiniu atlygiu iki sutarties nutraukimo. Pensijos dydis priklauso nuo ištarnautų metų skaičiaus. Karių karjeros įstatymas numato, kad pensiją gali gauti tik ties asmenys, kurių karinė tarnyba yra ne trumpesnė, nei 15 metų. Pensijos dydis nėra fiksuotas, jis priklauso nuo *ištarnautų metų skaičiaus* ir *didžiausio gauto atlygio už tarnybą*. Pensijos dydis yra ne didesnis, nei 55 % vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio arba ne didesnis, nei 60 %. Pastarasis dydis yra nustatomas lakūnams ir pavojingas funkcijas tarnybos metu vykdžiusiam personalui, kai tarnybos laikas buvo ne trumpesnis, nei 5 metai.

3.21 lentelė. Čekijos karinių pajėgų tarnautojų tarnybinių pensijų dydis

Tarnybos laikas (metai)	% dalis nuo paskutinėse pareigose gauto atlygio
15	5
16	11,01
17	17,4
18	23,6
19	29,8
20	36
21	38,5
22	41
23	43,4
24	46
25	48,5
26	51
27	52
28	53
29	54
30 ir daugiau	55

Pastaba: maksimali, 60 % buvusio atlyginimo, pensija yra skiriama lakūnams ir pavojingas funkcijas tarnybos metu vykdžiusiam personalui, kai tarnybos laikas buvo ne trumpesnis, nei 5 metai.

Karinėje tarnyboje tarnavę 15 metų asmenys įgyja teisę į 5 % vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio pensiją. Už kiekvienus papildomai ištarnautus metus pensijos dydis auga šia tvarka: kiekvieni 16-ieji – 20-ieji tarnybos metai padidina pensiją papildomai 6,2 % (skaičiuojant nuo vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio), kiekvieni 21-ieji – 26-ieji tarnybos metai padidina pensiją papildomai 2,5 %, kiekvieni paskesni tarnybos metai padidina pensiją 1 %. Kariai pasiekia maksimalią galimą gauti pensiją ištarnavę karinėje tarnyboje 30 metų. Didžioji dalis karių palieka tarnybą po 20-ies metų, kai jų pensija sudaro 36 % vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio. Vidutinis mėnesinis atlygis yra skaičiuojamas remiantis asmens gautomis pajamomis per kalendorinius metus iki tos dienos, kol yra nutraukiama darbo sutartis.

Kiti duomenys nepateikti.

Bulgarija

Iki 2011 m. pensijų reformos statutiniai pareigūnai tarnavo 25 metus, nepriklausomai nuo amžiaus jie buvo išleidžiami į pensiją (Pension Insurance …, 2011). Nuo 2011 metų šis tarnybos laikotarpis padidintas iki 27 metų. Nuo 2012 m. jaunieji karininkai ir seržantai išleidžiami į pensiją sulaukę 52 m., vyresnieji karininkai – 54 m. Pilotai ir specialiųjų pajėgų kariai išleidžiami sulaukę 42–44 m., priklausomai nuo atliekamų funkcijų. Kiti duomenys nepateikti.

Apibendrinant Lietuvos ir kitų valstybių darbo rinkos politiką pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, integracijos į darbo rinką požiūriu, pažymėtina, kad egzistuoja aiški takoskyra karių ir pareigūnų integracijoje. Kariai, kaip ilgą laiką dirbę uždaroje, nuo visuomenės atskirtoje sistemoje, patiria didesnių sunkumų reintegruojantis į darbo rinką po tarnybos, todėl jiems yra skiriamos reintegraciją palengvinančios ADRP priemonės. Pareigūnams šios priemonės nėra skiriamos, nes pareigūnai, kaip pvz., policininkai ar gaisrininkai savo tarnyboje nėra atskirti nuo visuomenės, kaip tik atvirkščiai – jų darbo specifika lemia integraciją į visuomenę sprendžiant aktualias jos kasdieninio gyvenimo problemas. Detaliau analizuojant karių integracijos praktiką skirtingose valstybėse, pastebėtina tai, kad pagal gyventojų skaičių didelės ES valstybės – Prancūzija, Vokietija, Didžioji Britanija – yra sukūrusios išplėtotas karių, baigusių tarnybą reintegracijos į darbo rinką struktūras, tuo tarpu mažesnės valstybės – Nyderlandai, Danija, Suomija – tokių sistemų neturi. Tikėtina, kad tai gali paaiškinti karinės sistemos integruotumas į iš dalies negausią visuomenę, kai kurti izoliuotas karines sistemas valstybėse nėra nei tikslinga, nei ekonomiškai efektyvu.

PAREIGŪNŲ IR KARIŲ ANTROJI KARJERA: INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ EFEKTYVINIMO PRIORITETAI

4.1. Pareigūnams ir kariams, išleidžiamiems į ankstyvąją pensiją, skiriamų pensijų ir užimtumo politikos priemonių efektyvinimo prioritetai

Į ankstyvąją pensiją išleidžiami pareigūnai ir kariai yra priskiriami prie asmenų, patiriančių sunkumus darbo rinkoje dėl kelių priežasčių:

1) jie priversti iš esmės keisti savo ekonominę veiklą,

2) jie dažnai priversti keisti savo gyvenamąją vietą,

3) jie susiduria su sveikatos bei darbo motyvacijos problemomis,

4) jie išsaugo pakankamai aukštą darbo potencialą bei kompetencijas, tačiau sunkiai gali jas pritaikyti pasikeitus gyvenimo sąlygoms.

Dėl išvardintų priežasčių šį gyventojų grupė gali būti vertinama kaip atskira, specifinė darbo rinkos politikos poveikio grupė, kuriai reikalinga išorinė sisteminė pagalba. Darbo rinkos politikos poveikis įgyvendinamas taikant aktyvias ir pasyvias priemones, kurių tarpusavio dermė turi užtikrinti didžiausią galimą efektyvumą. Atitinkamai toliau pateikiami efektyvinimo prioritetai apima ankstyvosios pensijos skyrimą, kaip pasyvią darbo rinkos politikos priemonę ir aktyvias darbo rinkos politikos priemones, skirtas užimtumui skatinti.

Ankstyvosios pensijos teisinio reglamentavimo efektyvinimo prioritetai

LR pareigūnų ir karių valstybinės pensijos užima ženklią vietą Lietuvos socialinės apsaugos sistemoje. Šių pensijų sistema ir jų teisinis reguliavimas pasižymi keliais ypatumais, todėl nevienareikšmiškai vertinama visuomenėje. Išskiriami šie probleminiai aspektai:

1) Pareigūnų ir karių valstybinės pensijos yra bendros Lietuvos socialinės apsaugos sistemos dalis, todėl pagrįstai vertinamos lyginant jas su kitomis socialinės apsaugos priemonėmis, atsižvelgiant į jų santykį su kitomis išmokomis, ypač valstybinio socialinio draudimo išmokomis. Ši problema ryškėja stebint bendras pensijų išmokų apimtis, sumuojamas valstybiniame socialinio draudimo fonde ir valstybės institucijų, mokančių valstybines pensijas pareigūnams ir kariams, biudžete. Taip pat svarbus požiūris į valstybinių pensijų ir kitų socialinių apsaugos priemonių tarpusavio ryšį, ypač jų suderinamumą.

2) Pareigūnų ir karių valstybinės pensijos yra sudėtinė Lietuvos Respublikos įstatymais nustatytų valstybinių pensijų sistemos dalis. Vadinasi, šios

pensijos turi būti vertinamos kitų valstybinių pensijų atžvilgiu, ypač tų valstybinių pensijų, kurios suteikia ne tiek gyvenimo lėšų, kiek papildomas specialias garantijas, ir yra skiriamos už reikšmingą darbą ar tarnybą Lietuvos Respublikai, pavyzdžiui, teisėjams ir mokslininkams.

3) Pareigūnų ir karių valstybinės pensijos turi būti vertinamos ir atsižvelgiant į valstybinių socialinio draudimo pensijų sistemą, kadangi abi šios sistemos, nors ir būdamos savarankiškos, gali būti taikomos tam pačiam asmeniui vienu metu.

Kaip matyti, struktūrinis pareigūnų ir karių valstybinių pensijų ryšio su kitomis valstybinėmis pensijomis ir valstybinėmis socialinio draudimo pensijomis tyrimas identifikuoja kai kurias teisinio reglamentavimo problemas.

Pirma, akivaizdžiai pastebima teisinio reglamentavimo negalia laiduoti valstybinių pensijų sistemos integralumą. Tikrovėje valstybinių pensijų sistema apima labai skirtingas individų kategorijas ir skirtingas reikšmės valstybines pensijas. Siekiant didesnio integralumo, pareigūnų ir karių valstybinės pensijos, kurios yra tik viena Lietuvos valstybinių pensijų rūšis, turėtų labai derėti su kitomis valstybinėmis pensijomis, skiriamomis už nuopelnus ir tarnybą valstybei. Tačiau tyrimas rodo, kad dabartinis valstybinių pensijų reglamentavimas atskiruose įstatymuose suponuoja nepagrįstai skirtingas šių pensijų skyrimo ir mokėjimo, pensijų dydžių nustatymo ir kitas sąlygas. Toks reguliavimas gali būti vertinamas kaip neproporcingas, kadangi vieniems valstybinių pensijų gavėjams (ar asmenims, galintiems pretenduoti į valstybines pensijas) sukuria palankesnes sąlygas. Kartu skirtingų sąlygų sukūrimas sudaro prielaidas mažesniam tam tikrų gyventojų grupių aktyvumui darbo rinkoje.

Antra, pareigūnų ir karių valstybinės pensijos, kaip apibendrinta valstybinių pensijų sistemos dalis, turėtų būti griežčiau atribotos nuo valstybinių socialinio draudimo pensijų sistemos. Akivaizdu, kad šios dvi sistemos turi savarankiškus, nepriklausomus pagrindus ir visiškai skirtingą šių pensijų sistemų tikslą ir paskirtį. Žinoma, pagrįstu gali būti laikomas įstatymų leidėjo noras nustatyti tokį reguliavimą, kuris nesukeltų papildomų finansinių sunkumų valstybės ir (ar) valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui ir nesudarytų tokios situacijos, kad kažkuri iš visuomenės grupių galėtų atsidurti itin privilegijuotoje padėtyje palyginti su kitais valstybės gyventojais. Siekiant šiuos aspektus suderinti su valstybinių pensijų tikslais bei principais, būtų galima rimtai pradėti svarstyti visiškai atskirą pareigūnų ir karių (ir kitų grupių asmenų, pavyzdžiui, teisėjų) pensijų schemą, kuri sujungtų tiek dabartinių valstybinių pensijų, tiek ir valstybinių socialinio draudimo pensijų sistemos principus ir leistų šių grupių atžvilgiu nustatyti pakankamas (atsižvelgiant į asmenų darbo ar tarnybos pobūdį) ar didesnes nei kitiems gyventojams socialinės apsaugos garantijas, ir kartu leistų išvengti dvigubos socialinės apsaugos taikymo.

Trečia, išlaikant valstybinių pensijų sistemą tokią, kokia ji dabar yra, rei-

kalingas savalaikis ir veiksmingas poįstatyminis teisinis reglamentavimas. Savalaikiškumo reikalavimo patenkinimas leistų greitai vertinti pasiekimų lygį ir koreguoti teisės aktus pagal atsiradusius žmonių poreikius. Greitai besikeičianti socialinė ir finansinė aplinka neretai sąlygoja ilgam laikotarpiui reglamentuotų priemonių beprasmiškumą ir net diskreditaciją. Tai veikia ir rezultatą. Poįstatyminio reglamentavimo veiksmingumas tiesiogiai priklauso nuo objektinės aprėpties, t. y. kiek daug įstatymų jis detalizuoja. Tyrimo metu nustatyta, kad norint sukurti veiksmingus teisinius santykius poįstatyminiais aktais, reikalinga sisteminio pobūdžio koreliacija su ne vienu įstatymu. Reikia nepamiršti problemos, kad su valstybinių pensijų sistemos įgyvendinimu susijusių įstatymų yra daug, jie priklauso skirtingoms teisės šakoms ir institutams, todėl turi skirtingą reguliacinę paskirtį bei tikslus. Neretai poįstatyminiai teisės aktai priimami siekiant tikslo detalizuoti konkretų įstatymą, pamirštant arba ignoruojant visus struktūriniais ryšiais tarpusavyje susijusius įstatymus. Tai trukdo sukurti visaverčius teisinius santykius, ypač apimančius kelių valstybės institucijų valdymo sritis. Tokius pastebėjimus nurodo ir poįstatyminio reglamentavimo įgyvendinimu užsiimančios institucijos.

Ketvirta, programų, palengvinančių ar laiduojančių antrąją pareigūnų ir karių karjerą, išėjus į ankstyvąją pensiją, integravimas, mėginant sukurti vienodas taisykles ir procedūras, yra sunkiai pasiekiamas ir vargu ar tikslingas. Problema laikytina pastebima situacija, kai teisės aktais siekiama rasti ir fiksuoti bendrumą skirtingus siekius ir potenciją turinčioms „jaunų pensininkų“ grupėms. Tyrimo metu lyginant karius ir policijos pareigūnus nustatyta daugiau skirtybių nei bendrumo.

Šioje monografijoje pateiktuose tyrimuose pastebėtina, kad tik keliose posovietinėse valstybėse egzistuoja bendra pareigūnų ir karių pensijų ir reintegracijos į darbo rinką sistema. Detaliau analizuoti policijos atvejai leidžia teigti, kad aktyvios darbo rinkos politikos priemonės daugelyje Europos Sąjungos valstybių išimtinai policijos pareigūnams nėra taikomos. Policijos pareigūnams valstybinės pensijos yra skiriamos 5–10 m. anksčiau nei senatvinė pensija, pensijos dydis sudaro svarią buvusio atlyginimo dalį, todėl nekyla poreikis imtis naujos apmokamos veiklos ir integruotis į darbo rinką.

Siekiant efektyvaus vyriausybės priemonių taikymo ankstyvosios pensijos subjektams integruojantis į darbo rinką, adaptuojantis prie pakitusių gyvenimo ir pragyvenimo sąlygų, gyvenimo būdo pokyčių reikia diversifikuoti programas ir labiau diferencijuotas specifines priemones atsargos kariams ir kitų statutinių pareigūnų, išeinančių į ankstyvąją pensiją, grupėms. Programos įgyvendinimas turi būti tiksliau teisiškai reglamentuotas, atsižvelgiant į institucijų specifiką, o jos įgyvendinimui įgaliotos valstybės tarnybos institucijos privalo turėti įgyvendinimui būtinas funkcijas ir kompetencijas. Todėl, pirmiausia turi būti parengti poįstatyminiai aktai įgyvendinti Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymą, apibrėžiant resocializacines darbo biržų

funkcijas ir kompetencijas, perimtas iš darbo rinkos mokymo ir konsultavimo centrų, numatant priemones kiekvienai atkritai statutinių pareigūnų grupei integruotis į darbo rinką ir padėti adaptuosis prie pakitusių socialinių ir ekonominių sąlygų.

Užimtumo politikos priemonių efektyvinimo prioritetai

Daugelyje Europos Sąjungos šalių kariams ir kai kuriose šalyse pareigūnams, išeinantiems į ankstyvąją pensiją, taikomos specialios užimtumo ir gyvenimo lygio rėmimo priemonės. Visos jos skirstomos į išmokas, lengvatas ir specialiąsias (integracijos) programas.

Detalizuojant specialiąsias programas, pasiremtina užsienio patirtimi. Tikslinga atkreipti dėmesį į dvi skirtingas strategijas, susijusias su pareigūnų ir karių reintegracija. *Pirmoji strategija* yra orientuota į *institucinę pagalbą asmenims*, išleidžiamiems į ankstyvąją pensiją. Kaip gerąją praktiką išskirti reikėtų tris skirtingus reintegracijos programų tipus. Pirmojo tipo programose reintegracijos priemonės yra orientuotos į darbo rinkoje pripažįstamų kvalifikacijų teikimą ir taikomųjų profesinių įgūdžių formavimą visos tarnybos metu. Žinių ir gebėjimų perkeliamumas ir kvalifikacijos pripažinimas yra pagrindinis sėkmės veiksnys, užtikrinantis pilnavertį ekonominį ir socialinį gyvenimą po tarnybos. Šiuo atveju reintegracijos veiklų koncentracija tarnybos pabaigoje nėra reikalinga, kadangi pareigūnai ar kariai turi pakankamai žinių ir gebėjimų, reikalingų darbo rinkoje. Antrojo tipo programose akcentuojamas pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, perkėlimas į valstybės tarnybą, o šios tarnybos negavusiems yra siūloma reintegracijos programa, paremta ilgalaikėmis perkvalifikavimo ir stažuočių veiklomis. Tai gerovės valstybių vykdomos reintegracijos programos, reikalaujančios didelių finansinių ir žmogiškųjų išteklių. Efektyvumu, kurį galima išmatuoti, išsiskiria trečiojo tipo programos, valstybinės arba privačios organizacijos. Integracijos programos yra individualizuotos, jos metu pagrindinis akcentas skiriamas asmens sąmoningam tolimesnių tikslų iškėlimui, asmeninio integracijos plano sudarymui ir šio plano įgyvendinimui skiriamų lėšų tiksliniam panaudojimui. Trumpai pristatyti trys skirtingi atvejai išsiskiria *įgyvendinamos idėjos aiškumu* ir *veikų veiksmingumo vertinimu*.

Antroji strategija yra orientuota į *individo savarankiškumą ir atsakomybę*, reintegracijos problemas paliekant spręsti pačiam pareigūnui ar kariui, išleidžiamam į ankstyvąją pensiją. Šią strategiją yra pasirinkusios Estija, Latvija, Slovakija ir Suomija. Šiose valstybėse pareigūnai ar kariai nėra laikomi socialiai pažeidžiamais darbo rinkos dalyviais ir bendromis darbo rinkos politikos priemonėmis (prieinamoms ir kitiems asmenims) jiems siekiama suteikti kokybiškas konsultavimo ir įdarbinimo paslaugas. Ši strategija yra patraukli tuo, kad darbo rinkos konsultavimo ir įdarbinimo paslaugos yra

koncentruojamos vienoje sistemoje, atsakingoje už gyventojų užimtumą. Asmenims, išleidžiamiems į ankstyvąją pensiją, yra skleidžiama vienoda žinia apie jų asmeninę atsakomybę už tolesnę jų darbinę veiklą.

Nors Lietuva priskirtina prie šalių, pasirinkusių pirmąjį strategijos variantą, tačiau, kaip rodo atlikti tyrimai, egzistuoja takoskyra tarp teisiniais dokumentais apibrėžtos reintegracijos sistemos nuostatų ir realaus sistemos veiksmingumo. Tokios įžvalgos skatina konceptualiai peržiūrėti galiojančios reintegracijos programos siekinius. Galiojanti reintegracijos programa įpareigoja valstybines institucijas užtikrinti efektyvią išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių socialinio prisitaikymo priemonių taikymo sistemos veiklą. Įvertinus ribotus materialinius ir žmogiškuosius išteklius, kurie gali būti skirti pareigūnų ir karių reintegracijai į darbo rinką Lietuvoje, siūlytina programos veiklas koncentruoti į *pareigūnų ir karių antrosios karjeros valdymo gebėjimų stiprinimą*, kai motyvuotiems, įsidarbinti siekiantiems, asmenims yra sudaromos sąlygos įgyti žinias ir gebėjimus, padedančius siekti užsibrėžto tikslo. Telkiant pastangas šia linkme, tikslinga siūlyti individualiems poreikiams pritaikytus sprendimus, kurių laukia labai skirtingą patirtį per kelis dešimtmečius įgiję pareigūnai bei kariai. Įstatymiškas atsakomybės už antrąją karjerą perkėlimas išeinančiųjų į ankstyvąją pensiją leistų pareigūnams ir kariams iš anksto tikslingai planuoti tolimesnes veiklas, tikėtis institucinės pagalbos jas įgyvendinant. Tai leistų inicijuoti aktyvesnį, labiau tikslingą socialinių *pagalbos sau* tinklų formavimą, atsakingų pareigūnų –pensininkų ir atsargos karių – bendruomenių kūrimąsi. Šie reintegracijos programos koncepcijos pokyčiai atitiktų šiuolaikinę individo valdomos karjeros paradigmą, nukreiptą į aukštą fizinį ir psichologinį individo mobilumą, asmeninę laisvę, pasitenkinimą darbu ir nuolatinį tobulėjimą.

Pagrindžiant šią pareigūnų ir karių reintegracijos veiklų koncepciją, tyrimais buvo siekiama nustatyti individualios atsakomybės raišką tarp policijos pareigūnų ir karių. Atliktų tyrimų rezultatai leidžia teigti, kad tirti į ankstyvąją pensiją išėję kariai ir policininkai daugeliu atvejų yra linkę pradėti antrąją karjerą bei prisiimti už ją atsakomybę. Siekiant antrosios karjeros, dažniau naudojami socialiniai tinklai, asmeninė iniciatyva, o ne institucinės pagalbos priemonės. Pagrindinės priežastys, dėl kurių rečiau naudojama institucinė parama – paramos į ankstyvąją pensiją išeinantiems kariams ir pareigūnams politikos įgyvendinimo trūkumai: nesutvarkyta paramos teikimo poįstatyminių aktų bazė, nenustatytos už politikos įgyvendinimą atsakingos tarnybos. Tai veikia situaciją, kad reintegracijos programos taikymas priklauso nuo geros atskirų insitucijų darbuotojų valios. Todėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonės tik iš dalies pasiekia tirtųjų pareigūnų ir karių, išeinančių į ankstyvąją pensiją, grupes.

Pirmuoju užimtumo politikos priemonių, skirtų pareigūnams ir kariams,

išleidžiamiems į ankstyvąją pensiją, prioritetu turėtų būti individualios pareigūno ar kario atsakomybės už antrąją karjerą didinimas. Aiškesnis *institucinės ir individualiosios atsakomybės įvardinimas* leistų siekti didesnį teikiamų paslaugų tikslingumą bei kokybę. Asmuo būtų atsakingas už antrosios karjeros tikslus ir jiems skirtas veiklas, institucinė atsakomybė apimtų kryptingą pagalbą, kad būtų įmanoma iškeltus tikslus įgyvendinti. Ši pagalba turėtų apimti profesinio karjeros vertinimo ir karjeros konsultavimo veiklas, darbo paieškos ir pagalbos įsidarbinant paslaugas.

Antruoju prioritetu, siekiant didinti užimtumo politikos priemonių efektyvumą, turėtų būti *programos rezultatyvumo stebėsena*. Numatytos priemonės yra įgyvendinamos pagal aiškiai apibrėžtą programą, kurios įgyvendinimą kuruoja ir stebėseną vykdo atsakinga institucija (jungia ir koordinuoja visas priemones). Kiekvienais metais siūlytina rengti ataskaitą pagal programos įgyvendinimo rezultatus ir jos dėka planuoti veiklas kitiems metams arba koreguoti programos įgyvendinimo priemones. Siekiant didinti programos įgyvendinimo efektyvumą, tikslinga reguliariai vykdyti programos įgyvendinimo stebėseną. Studijoje atlikti tyrimai bei surinktos medžiagos analizė leidžia teigti, jog prioritetu plėtojant pareigūnų ir karių integraciją darbo rinkoje yra:

1) taikomų priemonių taiklumas, t. y. atitikimas integruojamų asmenų galimybes ir poreikius;

2) taikomų priemonių kompleksiškumas, sprendžiant ne tik įsidarbinimo klausimus, bet ir kitus socialinius bei ilgalaikės integracijos darbo rinkoje tikslus (pvz., kvalifikacijos tobulinimo);

3) taikomų priemonių sistemiškumas.

Priemonių taiklumui užtikrinti būtinas individualus darbas su išleidžiamais į ankstyvąją pensiją, kryptingai vertinant jų nuostatas bei planus išėjus į ankstyvąją pensiją. Konsultacijos ir užsiėmimai turi formuoti jų darbo motyvaciją naujoje socialinėje ir ekonominėje aplinkoje, skatinti aktyvų įsitraukimą į integracijos veiklas, kurios nuosekliai motyvuotų patį asmenį būti atsakingu už savo sėkmę darbo rinkoje.

Priemonių taikymo kompleksiškumas turi užtikrinti ilgalaikius integracijos darbo rinkoje efektus, todėl išmokos, lengvatos bei specialių programų priemonės turi skatinti (o ne slopinti) darbo motyvaciją ir norą dalyvauti integracijos priemonėse bei siekti ilgalaikio įsidarbinimo. Šiose veiklose turi būti aiškiai atkirta institucinė ir individuali asmens, išleidžiamo į ankstyvąją pensiją, atsakomybė už ilgalaikės integracijos darbo rinkoje tikslų pasiekimą.

Priemonių taikymo sistemiškumo reikalavimas numato būtinumą pradėti taikyti integracijos priemones dar pareigūnų ir karių tarnybos metu, organizuojant atitinkamus mokymus ir konsultacijas. Jei aptartume gerosios praktikos atvejus, šis laikotarpis apima 2–3 metus. Svarbią vietą galėtų

užimti pareigūnų ir karių esamos kvalifikacijos suteikimo ir kėlimo sistemos peržiūra orientuojant ją į darbo rinkoje pripažįstamų kvalifikacijų teikimą ir taikomųjų profesinių įgūdžių formavimą, kurie būtų reikalingi tarnybos metu ir po tarnybos. Sistemiškumui užtikrinti reikalinga stebėsenos sistema, apimanti nuolatinę reintegruojamųjų nuomonių ir pasiekimų analizę. Atitinkamai siūlytina bendrauti su išėjusiais į ankstyvąją pensiją (12, 18, 36 mėnesiais vykdant stebėseną).

Ketvirtuoju prioritetu galėtų tapti *programos veiklų plėtimas*. Atsižvelgiant į Lietuvoje taikomas ADRP priemones, skirtas įvairioms gyventojų grupėms, tikslinga dalį šių priemonių pritaikyti pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, integracijai darbo rinkoje (dabar jos yra taikomos jiems bendrąja tvarka, todėl yra mažai patrauklios):

- *Darbo vietų kūrimas*. Taikomos mažinant registruotų bedarbių skaičių, orientuojantis į trumpalaikius sprendimus arba kuriant darbo vietas, išliekančias ir po intervencijos periodo, pavyzdžiui, darbai viešajame sektoriuje;
- *Darbo vietų skirstymas*. Vadovaujantis lygybės principu, taikomos visiems ieškantiems darbo, o ypač ilgalaikiams bedarbiams, suteikti galimybę įsidarbinti į tas darbo vietas, kurios būtų pasiūlytos kitiems asmenims, taip suteikiant atskiroms darbo rinkos dalyvių grupėms galimybę įsijungti į darbo rinką;
- *Įgūdžių įgijimas ir žmogiškojo kapitalo stiprinimas*. Tai nebūtinai iš karto suteiks darbo vietą, tačiau sustiprins bedarbių, kurių įgūdžiai nukentėję nuo ilgo nedarbo laikotarpio ar darbo kitoje ekonominėje veikloje, darbo įgūdžius, kels jų darbingumą ir produktyvumą;
- *Elgsenos ir nuostatų pokyčiai*, įveikiantys ieškančiųjų darbo nedrąsumą ir atitolimą, taip stiprinant jų motyvaciją ir norą dirbti (ar dirbti naujoje ekonominėje veikloje), taip pat ir skatinant darbdavius atsisakyti išankstinių nuostatų ir vengiant stigmatizacijos.

Šios priemonės leistų didinti iš darbo gaunamas pajamas (ilgesnį ar trumpesnį laikotarpį), įveikiant nedarbo spąstus, į kuriuos pakliūna dalis pareigūnų ir karių, išėjusių į ankstyvąją pensiją. Šių priemonių taikymas leistų siekti *platesnių makroekonominių tikslų*, tokių kaip potencialios darbo jėgos pasiūlos didinimas, struktūrinio nedarbo mažinimas ir didėjančios „atlyginimų spaudimo“ infliacijos (angl. *wage push inflation*), darbo vietų kūrimas mažiau ekonomiškai patraukliose teritorijose (kaip, pavyzdžiui, Lietuvoje taikomos vietinės užimtumo iniciatyvos). Tikslinis ADRP taikymas apimtų ir *platesnius socialinius tikslus*, tokius kaip socialinės sanglaudos skatinimas bendruomenėse.

4.2. Pareigūnų ir karių antrosios karjeros valdymo įgūdžių formavimo bei jų žmogiškojo kapitalo efektyvaus naudojimo per visą darbingą amžių prioritetai

Į ankstyvąją pensiją išleidžiami pareigūnai ir kariai yra socialinę bei darbo patirtį turintys asmenys, norintys ir galintys priimti, įgyvendinti atsakingus sprendimus, susijusius su jų tolesne ekonomine veikla. Siekdami būti aktyvūs darbo rinkoje, jie pradeda antrą karjerą, kuri apibūdinama kaip logiška darbo patirčių seka per visą individo gyvenimą. Rinktis antrą karjerą juos skatina įvairūs veiksniai, kaip antai, darbingas amžius, įgytos kompetencijos, pakitusios pajamos ir kiti. Ar antroji šių asmenų karjera bus sėkminga, didele dalimi lemia, savęs suvokimas, asmeninės savybės, motyvuotumas ir gebėjimai keisti savo požiūrį, susijusį su darbine veikla. Šią kaitą lemia keli veiksniai: 1) ankstesnė pareigūnų bei karių karjera, kuri buvo plėtojama tik stabilioje, biurokratinėje organizacijoje, kuri apibrėžė karjeros sėkmės rodiklius, dažnai tapatinamus su vertikaliu ir linijiniu progresu bei atitinkamai didesniu atlygiu, ir 2) šiandienos socialiniai, kultūriniai, demografiniai pokyčiai skatina buvusius pareigūnus ir karius formuoti savo individualios karjeros tikslus bei prisiimti atsakomybę už tolesnę savo darbo veiklą. Asmeninė motyvacija ir pastangos turi būti lydimos kryptingos institucinės pagalbos, kurią tikslinga būtų nukreipti į antrosios karjeros valdymo įgūdžių formavimo ir žmogiškojo kapitalo efektyvų naudojimą per visą darbingą laikotarpį.

Antrosios karjeros valdymo įgūdžių formavimas

Pareigūnai ir kariai – išleidžiami į ankstyvąją pensiją – tai vidutinio amžiaus asmenys, sukaupę dalykinių žinių ir įgūdžių, kurių naudojimas leidžia jiems siekti įsidarbinimo kitoje nei buvusi tarnyba veikloje. Tarnaudami policijoje, kariuomenėje ar kitoje statutinėje organizacijoje, dažnas jų įgijo vadovo įgūdžių, gebėjimą priimti sprendimus neapibrėžtoje, kritinėje situacijoje, išmoko valdyti administracinius procesus ir pan. Tai įgyta dalykinė kompetencija, kuri turėtų būti papildyta žiniomis, gebėjimais ir nuostatomis, leidžiančiomis šią kompetenciją tinkamai naudoti darbo rinkoje.

Analizuojant ankstyvojo išėjimo į pensiją atvejus iš vidaus ir krašto apsaugos sistemų, pastebėtina, kad asmenys apie dvidešimt metų buvę pasyvūs savo karjeros atžvilgiu, turi persiorientuoti ir pradėti ją valdyti proaktyviai. Tai yra didelis iššūkis tiek psichologinio pasirengimo, tiek ir žinių požiūriu. Tarnaudami uždarose sistemose jie įprato prie planingo, nuoseklaus linijinio karjeros plėtojimo hierarchinėse struktūrose. Už jų karjerą buvo atsakingi žmonių išteklių vadybos specialistai ir tiesioginiai vadovai. Išėjusiems į ankstyvąją pensiją, jiems tenka prisiimti atsakomybę už tolesnę savo karjerą. Palikę stabilias hierarchines struktūras pareigūnai ir kariai patenka į atvirą

darbo rinką, kurioje organizacinės sistemos yra kintančios ir dinamiškos, karjera jose yra nebenuspėjama ir daugiadimensė. Aplinkos dinamika skatina organizacijas atsisakyti karjeros laiptų, jos tampa *plokštesnės*, todėl buvę pareigūnai ir kariai, įsidarbinę tokiose organizacijose, susiduria su tradicinės karjeros galimybių, t. y. „judėjimo į viršų" trūkumu. Kita vertus, keičiasi ir požiūris į psichologinį kontraktą su naujuoju darbdaviu. Vidutinio amžiaus asmenims prioritetu tampa ne tik darbinė veikla, bet ir kiti vaidmenys šeimoje ar asmeniniame gyvenime. Jei pirmoji karjera yra apibūdinama kaip sėkmingas asmens judėjimas organizacijoje, tai sėkmingą *antrąją karjerą apibūdina psichologinė sėkmė*, kuri kiekvienam yra individuali, ir suvokiama kaip prasmingo gyvenimo pojūtis, pasitenkinimas atliekama veikla, vidinio potencialo realizavimas.

Siekiant psichologinės sėkmės, antrosios karjeros valdymo įgūdžių formavime prioritetas skiriamas trims įgūdžių grupėms: (1) savianalizės ir asmeninių tikslų nustatymo įgūdžiai, (2) bendravimo įgūdžiai ir (3) įgūdžiai mokytis bei keistis.

Savianalizės ir asmeninių tikslų nustatymo įgūdžius padeda formuoti karjeros valdymo konsultantai. Analizuoti užsienio atvejai, susiję su karių reintegracija į civilinį gyvenimą, taip pat ir Lietuvoje galiojančioje pareigūnų bei karių reintegracijos programoje vienas iš etapų numato galimybę gauti profesinio konsultavimo ir orientavimo paslaugas. Karių atveju, numatoma, kad šias specializuotas paslaugas ateityje teiks būsimas karių karjeros centras. Profesinis konsultavimas ir orientavimas, padedantis tarnybą baigiantiems tarnautojams ir kariams atlikti savo kompetencijų kritinę analizę bei tikslingai pasirinkti antrosios karjeros prioritetus, turėtų būti vienas svarbiausių reintegracijos programos etapų, nes būtent nuo jo priklauso pareigūnų bei *karių įgalinimas patiems valdyti savo antrąją karjerą*.

Bendravimas yra suvokiamas kaip asmens gebėjimas efektyviai spręsti konfliktus, dirbti grupėje, išsakyti idėjas, reikšti jausmus. Tai perkeliamieji įgūdžiai, *kurie turėtų būti ugdomi pirmosios pareigūnų ir karių karjeros metu*. Tai įgūdžiai, sudarantys prielaidas efektyviam dalykinių kompetencijų naudojimui pirmosios karjeros metu. Tai yra įgūdžiai, užtikrinantys tarnautojų ar karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, gebėjimą tinkamai pristatyti savo dalykines kompetencijas potencialiam darbdaviui, partneriui. Bendravimo gebėjimai leidžia pareigūnams ir kariams efektyviai naudoti turimus socialinius tinklus ieškant naujo darbo. Profesionalios darbo paieškos paslaugos, kurias teikia Darbo birža ar privačios įdarbinimo agentūros, tik iš dalies gali kompensuoti šių gebėjimų trūkumą, pristatydamos potencialiam darbdaviui asmens dalykines kompetencijas. Didesnio efektyvumo galima tikėtis, kai pats asmuo galės šias kompetencijas pristatyti pats. Efektyvūs bendravimo įgūdžiai taip pat leidžia sėkmingai integruotis į naują socialinę aplinką.

Įgūdžiai mokytis arba mokymosi visą gyvenimą kompetencija yra antrosios karjeros sąlyga. Keli dešimtmečiai praleisti tarnaujant statutinėse organizacijose atliekant rutinines užduotis daliai tarnautojų ir karių sudarė sąlygas atsisakyti mokymosi, todėl jiems reikalinga institucinė pagalba. Pagalba turi būti orientuota į *efektyvių mokymosi metodikų ir technikų mokymus*, leidžiančius greitai ir efektyviai įsisavinti naujas žinias, suvokti nuolatinio žinių atnaujinimo naudą. Svarbus ir kitas veiksnys. Vidutinio amžiaus asmenims gyvenimo prioritetai tampa vis mažiau orientuoti į naujų gebėjimų ugdymą bei naujų žinių įgijimą, ir vis daugiau orientuoti į jau turimų kompetencijų raišką. Jiems yra svarbios konsultacijos, leidžiančios įvertinti turimų *kompetencijų perkeliamumą* ir taip išvengiant mokymosi iš naujo bei efektyvia išnaudoti jau turimas žinias ir įgūdžius juos atnaujinant ir papildant. Kiekvienam atskiras, tikslinis žinių ir įgūdžių pildymas leistų naudoti visas per kelis dešimtmečius sukauptas žinias, gebėjimus, kompetencijas naujoje darbo vietoje ar kuriant savo verslą.

Žmogiškojo kapitalo efektyvus naudojimas per visą darbingą amžių

Efektyvus pareigūnų ir karių žmogiškojo kapitalo – asmeninių savybių, žinių, įgūdžių ir sveikatos – naudojimas yra svarbus tiek pirmojoje, tiek ir antrojoje karjeroje. Naujos patirtys, žinių ir įgūdžių naujinimas, asmeninių savybių ugdymas, sveikatos stiprinimas didina žmogiškąjį kapitalą per visą darbingą amžių. Atsižvelgiant į ES vykdomos užimtumo politikos principus, Lietuvoje skatinant pareigūnų ir karių antrąją karjerą, tikslinga teikti sisteminę ir kompleksinę pagalbą, kuri leistų tiek individualiu, tiek ir instituciniu mastu didinti žmogiškąjį kapitalą. Remiantis šioje monografijoje pateiktų tyrimų rezultatais, siūloma įgyvendinanti *veiksmų programą*, kurioje būtų integruotos priemonės, išnaudojančios šios socialinės grupės sukauptą patirtį ir gebėjimus. Veiksmų programos *tikslas* – įgalinti pareigūnus ir karius, išleidžiamus į ankstyvąją pensiją, pradėti antrąją karjerą efektyviai išnaudojant turimą žmogiškąjį kapitalą. Siekiant veiklų tęstinumo, rekomenduojama veiksmų programa remiasi galiojančia Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programa.

I etapas. Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, reintegracijos veiklų diferencijavimas. Remiantis atlikta pareigūnų ir karių apklausa Lietuvoje, pareigūnai yra labiau nei kariai integruoti į socialinę aplinką, savo darbe jie sprendžia gyventojų problemas, todėl jų reintegracija yra paprastesnė, neaktualios socialinio prisitaikymo veiklos. Reintegracijos veiklų diferencijavimas leistų sutelkti paslaugas į daugiausiai institucinės paramos reikalaujančias sritis kiekvienai tikslinei grupei. ES valstybių vidaus reikalų ir krašto apsaugos institucijų apklausos rezultatai rodo, kad tik nedaugelyje valstybių kaip Lietu-

voje pareigūnų ir karių reintegracijos į darbo rinką priemonės yra sujungtos.

Sąlyginis šių programų atskyrimas Lietuvoje jau yra įvykęs. Duomenys rodo, kad Programa plačiau taikoma Krašto apsaugos ministerijoje, nors abiejų tirtųjų grupių respondentai nurodė informacijos apie Programą sklaidos trūkumą ir prastą jos reputaciją. Dauguma abiejų grupių respondentų pripažino tokios programos reikalingumą, tačiau ja naudojosi vos keletas procentų apklaustų karių ir policininkų, tai rodo nepakankamą programos efektyvumą. Atsargos karių ir išėjusių į atsargą policininkų požiūrio palyginimas patvirtina prielaidą, kad karių reintegracijos į socialinį gyvenimą procesas yra sudėtingesnis nei policininkų. Pastarieji greičiau įsidarbina, dažniau yra patenkinti turimu nauju darbu bei geriau vertina pasikeitusią finansinę padėtį nei atsargos kariai.

Siekiant programų efektyvumo, siūlytina kiek kitokia reintegracijos strategija. Programos įgyvendinimo etape pareigūnams, išeinantiems į pensiją ir į atsargą išleidžiamiems kariams, atsakingi už programų įgyvendinimą darbuotojai kartu su darbo biržomis turėtų formuoti specialių, tinkančių šių dviejų kategorijų atstovams, darbo vietų siūlymų bazę. Kariams reikėtų intensyvesnės profesinio perorientavimo, psichologinės paramos programos. Jų profesinis potencialas, priklausomai nuo laipsnio, yra įvairesnis. Jei policininkai dažniausiai renkasi darbą apsaugos agentūrose ar viešąją tvarką palaikančiose institucijose, kariai gali dirbti nuo vairuotojo, mechaniko iki vadybininko, vadovaujančio darbuotojo viešojo ir privatus sektoriaus įstaigose bei įmonėse. Todėl būtinas, nors ir sunkiai įgyvendinamas, individualus šios kategorijos pareigūnų ir karių situacijos vertinimas bei individuali parama.

Remiantis užsienio šalių praktika, Programą siūloma taikyti ne visiems tarnybą baigusiems ir ankstyvąją pensiją gaunantiems asmenims. Savo noru tarnybą paliekančių pareigūnų ir karių, kuriems yra skiriama ansktyvoji pensija, įtraukimas į Programą nėra tikslingas. Reintegracijos programos efektyvumas priklauso nuo jos sistemiškumo ir etapiško įgyvendinimo. Savo noru tarnybą paliekantys asmenys negali būti iš anksto informuojami, todėl negali būti vykdomas pirmasis programos etapas –informavimas. Tai pažeidžia programos įgyvendinimo eigą ir yra viena iš prielaidų mažam programos efektyvumui. Programoje numatomų reintegracijos ir kitų paslaugų teikimą siūloma diferencijuoti atsižvelgiant į pareigūno ar kario tarnybos laiką ir tarnybos sudėtingumą: ilgiau ištarnavusiems ir pavojingesnes funkcijas vykdžiusiems pareigūnams ir kariams siūloma sudaryti galimybę gauti daugiau ir kompleksiškesnių paslaugų, kaip atlygį už tarnybą.

II etapas. Reintegracijos *programos pildymas ir prailginimas*. Reintegracijos programą siūloma pildyti individualizuotais sprendimais, pagrįstais psichologiniais ir kompetencijų testais bei asmens motyvacija. Galiojanti tvarka numato asmens motyvaciją įsivertinat savo poreikius persikvalifikuoti ar

įgyti papildomų gebėjimų, tačiau pirmuosiuose programos etapuose profesionali pagalba nėra numatyta. Siekiant reintegracijos veiklų tikslingumo, įsivertinimas ir asmeninių tikslų iškėlimas konsultuojant specialistui, yra svarbus pirmuosiuose reintegracijos programos etape. Tai leistų asmenims koncentruoti savo asmenines pastangas ir prisiimti daugiau atsakomybės už pasirengimą antrajai karjerai.

Karjeros konsultavimas turėtų apimti ne tik turimų kompetencijų vertinimą, bet ir padėti asmeniui pritaikyti turimas kompetencijas numatomoje veikloje. *Kompetencijų perkeliamumas* atveria naujas galimybes naudoti turimas žinias ir įgūdžius, taip taupomas laikas ir ištekliai, skiriami reintegracijai. Įvertinus tai, kad visuomenėje yra suformuota pozityvi nuomonė apie 45–60 m. vyrų tinkamumą vadovo pareigoms, kompetencijų perkeliamumas yra akcentuotinas pareigūnų ir karių, turinčių vadovavimo patirties atveju. Tai ypač svarbu į darbo rinką integruojant buvusius karius, kadangi viena iš svarbiausių jų, kaip karių rengimo kompetencijų, yra lyderystė. Karinės lyderystės gebėjimų perkėlimas formuojant vadovo kompetencijas galėtų būti vienas iš prioritetų vadovavimo patirtį turinčių karių darbo rinkos profesinėje orientacijoje ir mokymuose, skirtuose integruotis į darbo rinką.

Ateityje siūloma pareigūnų ir karių, išleidžiamų į ankstyvąją pensiją, konsultavimą koncentruoti *karjeros centuose*, kadangi kai kurios konsultacinės veiklos, susijusios su pirmosios ir antrosios karjeros konsultavimu, yra panašios bei apima karjeros planavimo paslaugas ir psichologines konsultacijas, jos turi ir skirtumų, kai konsultuojant dėl antrosios karjeros teikiamos tarpininkavimo, projektų rengimo paslaugos, įsidarbinimo motyvacijos stiprinimas.

Reintegracijos programa numato *profesinių mokymų* galimybę, atsižvelgiant į padėtį darbo rinkoje. Laisvų darbo vietų pildymas pirmiausia priklauso nuo ieškančio darbo kvalifikacijos. Į atsargą išėjusių pareigūnų ir karių kvalifikacija dažnai nesutampa su darbo rinkos poreikiais, todėl, rengiant įvairias jų perkvalifikavimo ar kvalifikacijos kėlimo programas, būtina atsižvelgti į laisvų darbo vietų paklausą. Pagalbą gali suteikti Lietuvos darbo biržos rengiami įsidarbinimo galimybių barometrai. Svarbu pastebėti, jog jie yra rengiami pagal apskričių teritorinius pjūvius, tai didina atitikimą vietos darbo rinkai. Programoje turėtų būti skiriamas didesnis dėmesys mažiau kvalifikuotiems tarnybą paliekantiems asmenims, nes jie, remiantis atliktų tyrimų rezultatais, patenka į labiau pažeidžiamų darbo rinkos dalyvių grupę. Tyrimai leidžia teigti, kad daugumai darbo vietų reikės aukštos kvalifikacijos darbuotojų, tai susiję su numatomu darbo produktyvumo augimu ir modernių technologijų diegimu. Taigi, vidutinio amžiaus specialistai turi žymiai didesnes įsidarbinimo galimybes.

Profesinis mokymas gali būti organizuojamas tarnybos metu per trumpalaikius mokymus, kuriuose galima būtų įgyti papildomą kompetenciją. Tai

turėtų būti 1–3 mėn. mokymai bendradarbiaujant su Lietuvos darbo birža ar kitomis darbo rinkos mokymo institucijomis. Mokymai turėtų papildyti turimą kompetenciją vienoje iš šių darbo rinkoje perspektyvių veiklos sričių: verslo vadyba, žmogiškųjų išteklių vadyba, finansai, draudimas, inžinerija, informacinės technologijos, automobilių remontas, statyba, fizinė kultūra ir pedagogika, socialinis darbas.

Kitą mokymų grupę turėtų sudaryti *karjeros valdymo mokymai.* Anksčiau minėtų savianalizės, bendravimo ir mokymo mokytis įgūdžių lavinimas turėtų būti šių trumpalaikių mokymų tikslu.

Remiantis gerąja užsienio praktika, Programą siūloma *ilgini*, t.y. neapsiriboti 6 mėnesių trukme. Programos teikiamų paslaugų individualizavimas leistų kiekvienu atveju pritaikyti skirtingas priemones, kurių trukmė priklausytų nuo iškelto tikslo: perkvalifikavimui būtų skiriamos tokios priemonės, kaip ilgalaikiai mokymai ar stažuotės, kurių trukmė galėtų būti iki dvejų metų. Įvertinus tai, kad pareigūnas ar karys tarnybos metu ne visuomet gali dalyvauti mokymuose ar kitose veiklose, Programoje turi būti numatyta galimybė pareigūnui ar kariui paslaugas gauti baigus tarnybą.

III etapas. *Bendradarbiavimo su kitomis institucijomis plėtimas*. Užimtumo skatinimu rūpinasi kelios valstybinės institucijos ir nevyriausybinės organizacijos, kurių dėka bendradarbiaujant galima remtis siekiant didesnio pareigūnų ir karių reintegracijos efektyvumo.

Atskirą veiklų grupę turėtų sudaryti *savarankiško užimtumo rėmimas*. Šioje srityje daugiausiai trūksta ne pačių priemonių, o informacijos apie jas. Reintegracijos programoje turėtų būti numatytos konsultacijos tiems, kurie yra motyvuoti pradėti savarankišką veiklą. Jiems turėtų būti skirtos ilgalaikio (6–12 mėn.) mokymo programos, kuriose pareigūnai ir kariai galėtų dalyvauti iki palikdami tarnybą, kad dalyvavimas mokymuose nemažintų pajamų po išėjimo į ankstyvąją pensiją. Savarankiško užimtumo skatinimas galėtų apimti verslo steigimo (konsultacijos, verslo inkubatoriai), technologinio aptarnavimo, paskolų programų veiklas ir būti vykdomi bendradarbiaujant su institucija „Versli Lietuva“.

Reintegracijos programose turėtų būti patikslintos galimybės pareigūnams ir kariams, išleidžiamiems į ankstyvąją pensiją, įsidarbinti viešojo sektoriaus institucijoje. Tikslinga būtų rezervuoti darbo vietas centrinės valdžios institucijose (pvz. 5–10 % atitinkamų pareigybių/kategorijų grupėje), viešojo sektoriaus įmonėse, bankuose, savivaldybių administracijoje. Perėjimas iš vienos valstybinės institucijos į kitą turėtų būti supaprastintas įvertinus ankstesnę pareigūnų ir karių tarnybinę patirtį. Tikslinga taikyti kitas pareigūnų ir karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, darbo paklausos didinimo priemones, pvz., priimant į darbą – suteikti galimybė nemokamai kelti kvalifikaciją; atleisti darbdavius nuo tam tikro mokesčio (pvz., 50–60 % SODROS

įmokų) įsidarbinant viešajame sektoriuje, dengti ar iš dalies kompensuoti persikėlimo išlaidas.

Programos įgyvendintojų *bendradarbiavimas su nevyriausybinėmis* pareigūnų pensininkų ir atsargos karių *organizacijomis* leistų sukurti efektyvesnius socialinius *pagalbos sau* tinklus. Tokių organizacijų rėmimas ir jų įgalinimas gali padėti iš esmės spręsti pareigūnų bei karių reintegracijos problemas, kaip tai vyksta kai kuriose užsienio šalyse. Lietuvoje tokio pobūdžio organizacijos galėtų daugiau dėmesio skirti pareigūnų bei karių, išleistų į ankstyvąją pensiją, socialinės apsaugos klausimams, rūpintis finansine parama neturtingiems buvusių pareigūnų ir karių namų ūkiams (gydymui, namo/būsto remontui, švietimui (taip pat ir vaikų)), organizuoti jų laisvalaikį bei saviugdą.

IV etapas. *Kvalifikacijos kėlimo programų*, kuriose dalyvauja pareigūnai ir kariai pirmosios karjeros metu, *papildymas* mokymais, svarbiais antrajai karjerai. Remiantis statistika, didelė išsilavinimo įtaka galimybei įsidarbinti kelia reikalavimą užtikrinti, kad pareigūnai ir kariai, tarnybos metu turėtų galimybę įgyti jų poreikius ir galimybes atitinkantį *formalųjį išsilavinimą*. Formaliojo išsilavinimo ir darbo patirties pagal šį išsilavinimą poveikį įsidarbinti ar naujos veiklos pradžiai tyrimuose akcentavo policijos pareigūnai. Atsargos karių atveju kariuomenėje įgytos profesinės žinios yra mažiau svarbios darbo rinkoje nei asmeninės savybės, siejamos su karine tarnyba (geri bendravimo įgūdžiai, disciplinuotumas, gebėjimas savarankiškai spręsti problemas ir kt.). Tyrimų rezultatai leidžia teigti, kad *bendrųjų gebėjimų stiprinimas* tarnybos metu taip pat yra labai svarbus pradedant antrąją karjerą.

Papildant programą anksčiau minėtomis veiklomis siūloma įvertinti šias rekomendacijas:

1. Ilginti reintegracijos programos laiką. Pasirengimas išėjimui į ankstyvąją pensiją ir antrosios karjeros pradėjimas yra ilgalaikis procesas. Pagal galiojančią tvarką reintegracijos veikloms yra skiriami 3 mėnesiai, kai gerosios reintegracijos praktikos valstybėse šis laikotarpis yra 2–3 metai;

2. Reintegracijos programa gali būti vertinama kaip atlygis už tarnybą tarnautojui ar kariui, todėl jos išsamumas ir reintegracijos veiklos skiriamas tikslinis finansavimas galėtų priklausyti nuo ištarnauto laiko, vykdytų veiklų rizikingumo ar kitų veiksnių;

3. Individualiai sudarytos reintegracijos programos įgyvendinimui turėtų būti skiriamas tikslinis finansavimas, kuris įgalintų asmenį tikslingiau naudoti jam suteikiamą mokymosi galimybę pasirenkant trumpalaikius arba ilgalaikius mokymus (pvz., aukštojo mokslo programą).

Aukščiau išdėstyti pareigūnų ir karių antrosios karjeros valdymo įgūdžių formavimo bei jų žmogiškojo kapitalo efektyvaus naudojimą per visą

darbingą amžių prioritetai keičia egzistuojantį požiūrį į pareigūnų ir karių reintegraciją. Jei ankstesniame požiūryje buvo akcentuojamas institucinis įsipareigojimas užtikrinti efektyvią išeinančių į pensiją ar išleidžiamų į atsargą pareigūnų ir karių reintegraciją, tai dėl atliktų tyrimų yra siūlomas naujas požiūris, kuriame akcentuojama asmeninė atsakomybė už antrąją karjerą bei institucinė pagalba jos įgalinimui. Vidutinio amžiaus darbuotojai yra linkę prisiimti atsakomybę už savo tolesnę darbinę veiklą, jie yra sukaupę žmogiškąjį kapitalą – žinias ir įgūdžius bei suformavę savo socialinį tinklą. Todėl bet kokią išorinę pagalba šie asmenys vertina matuodami jos pridėtinę vertę, kuri turėtų tikslingai didinti jų turimą žmogiškąjį kapitalą.

Apibendrindami galime pastebėti, jog atliktas tyrimas atskleidė didelį žmogiškojo kapitalo potencialą, kurį sudaro išleidžiami į ankstyvąją pensiją pareigūnai ir kariai. Jų sukauptos žinios ir kompetencijos gali būti efektyviai panaudotos įvairiose ekonominėse veiklose. Šio žmogiškųjų išteklių rezervo naudojimo būtinumas ypač aktualus dabartiniame Lietuvos socialinės ir ekonominės raidos etape, intensyviai vykstant šalies gyventojų depopuliacijos bei senėjimo procesams. Lietuvoje vis labiau yra jaučiamas kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas, kurio mažinimui efektyviai gali būti naudojami išleidžiami į ankstyvąją pensiją pareigūnai ir kariai. Tačiau jų antrajai karjerai tikslinga sudaryti palankesnes sąlygas, formuojant ir nukreikiant jų įsidarbinimo motyvaciją. Formaliai mūsų šalyje yra numatytos priemonės ir institucijos, kurios užtikrina išleidžiamų į ankstyvąją pensiją pareigūnų ir karių integraciją, tačiau dažniausiai jos yra bendrojo pobūdžio, mažai efektyvios. Tyrimas atskleidė, kad jei dedamos tam tikros pastangos, galima būtų gerinti išleidžiamų į ankstyvąją pensiją pareigūnų užimtumą, jų gyvenimo kokybę, efektyviai prisidėti ir aprūpinti šalies ūkį kvalifikuota darbo jėga.

LITERATŪRA

1. Abrahart, A., Verme, P. 2001. Labour Market Policies: Theoretical Background. *Social Protection in Asia and the Pacific*. Asian Development Bank. Prieiga per internetą: http://www.adb.org/Documents/Books/Social_Protection/chapter_02.pdf

2. Activation of Labour Market Policy in Europe. *European Employment Observatory*, Trends 28, Brussels, 1997.

3. Active Labour Market Policies. Second Item on the Agenda. 2003. ILO, Geneva. Prieiga per internetą: http://www.ilo.ch/public/english/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf

4. Active Labour Market Policies: Assessing Macroeconomic and Microeconomic Effects. OECD Employment Outlook, 1993, p. 39-80.

5. Adamson, S.J., Doherty, N., Viney, C. 1998. The meanings of career revisited: implications for theory and practice. *British Journal of Management* 9: 251-259.

6. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių efektyvumo tyrimas. III tyrimo etapo ataskaita. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Vilnius, 2008.

7. Allix, N. M. 2010. Knowledge and workplace learning. The SAGE Handbook of Workplace Learning, 132.

8. Andriušaitienė, D. 2008. *Depresinių šalies regionų darbo rinkos plėtra*. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba, Vilnius.

9. Arguden, R. Y. 1986. *Personnel Management in the Military: Effects of Retirement Policies on the Retention of Personnel* (No. RAND/R-3342-AF). RAND Corp. Santa Monica CA.

10. Armed Forces pensions - 2011 onwards. 2012. MoD. [interaktyvus] [žiūrėta 2013-09-11]. Prieiga per internetą: www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=military%20pension%20reemployment%202012%20uk&source=web&cd=4&cad=rja&ved=0CDsQFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.parliament.uk%2Fbriefing-papers%2FSN05891.pdf&ei=2n21UZ7oLpSYhQfFnYGQBw&usg=AFQjCNHpZR7-A5ZtyVGJryUoZpttc2Z4eA&bvm=bv.47534661,d.ZG4

11. Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. 1989. *Handbook of career theory.* Cambridge: University of Cambridge Press.

12. Arthur, M.B., Khapova, S.N. Wilderom, C. 2005. Career success in boundaryless career world. *Journal of Organisational Behavior* 26: 177-202.

13. ArthurM.B.1994. *The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry*. Journal of Organizational Behavior, 15, 295–306.

14. Asch, B. J., & Warner, J. T. 1994. *A Theory of Military Compensation and Personnel Policy* (No. RAND/MR-439-OSD). RAND Corp Santa Mmonica CA.

15. Atsargos karių socialinė integracija, Krašto pasugos ministerija. Priega per Internetą http://www.kam.lt/lt/personalo_politika_512/socialine_sau-

ga_514/atsargos_kariu_socialine_integracija_534.html. Žiūrėta 2013-08-12.

16. Ayres, R. U., & Warr, B. 2010. *The economic growth engine: how energy and work drive material prosperity*. Edward Elgar Publishing.

17. Banks, P., Jahoda, A., Dagnan, D., Kemp, J., & Williams, V. (2010). Supported Employment for People with Intellectual Disability: The Effects of Job Breakdown on Psychological Well-Being. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, *23*(4), 344-354.

18. Barclay, S.R., Stoltz, K.B., Chung, Y.B. 2011. Voluntary midlife career change: integrating the transtheoretical model and the life-span, life-space approach. *The Career Development Quarterly* 59: 386-399.

19. Barley, S.R. 1989. Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago school of sociology. (Ed.) Arthur, M.B., Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. *Handbook of Career Theory.* Cambridge University Press.

20. Barro R.J. 1993. *Macroeconomics*. Fourth Edition. John Wiley and Sons, Inc. New York, p. 145-162.

21. Baruch, Y. 2004. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organisational and individual perspectives. *Career Development International* 9(1): 58-73.

22. Baruch, Y. 2004. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. Organisational and individual perspectives. *Career Development International* 9(1): 58-73.

23. Baruch, Y. 2006. Career development in organisations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review* 16: 125-138.

24. Baruch, Y. Quick, J.C. 2007. Understanding second careers: lessons from a study of U.S. navy admirals. *Human Resource Management* 46(4): 471-491.

25. Bertola, G. 2009. Labour Market Regulation. ILO, Geneva.

26. Betcherman, G; Olivas, K.; Dar, A. 2004. Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries. Social Protection Discussion Paper Series No. 0402. The World Bank. Prieiga per internetą: http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labour-Market-DP/o402.pdf

27. Betz, N.E. 2002. Explicating an ecological approach to the career development of women. *Career Development Quarterly* 50: 335-338.

28. Bienvenue sur le site de la Réserve. Direction Générale Human Resources . [interaktyvus] [žiūrėta 2013-09-11]. Prieiga per Internetą: www.mil.be/reserve/index.asp?LAN=fr

29. Black, J.S., Mendenhall, M., Oddou, G. 1991. Toward a comprehensive model of international adjustment: an integration of multiple theoretical perspectives. *Academy of Management Review* 16(2): 291-317.

30. Briscoe, J.P., Hall, D.T. 2006. The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior* 69: 4-18.

31. Briscoe, J.P., Hall, D.T., DeMuth, R.L.F. 2006. Protean and boundaryless carriers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior* 69: 30-47.

32. Bundestag beschließt Bundeswehrreform-Begleitgesetz. 2012. Bundesministerium der Verteidigung und den Verteidigungsminister. [interaktyvus] [žiūrėta 2013-09-11]. Prieiga per Internetą: http://www.bmvg.de/resource/resource/MzEzNTM4MmUzMzMyMmUzMTM1MzMyZTM2MzIzMDMwMzAzMDMwMzAzMDY4MzQzODY1NzM3ODZkNzMyMDIwMjAyMDIw/Inhalt%20Reformbegleitgesetz.pdf

33. Calmfors, L. 1994. Active Labour Market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of Crucial Design Features. *OECD Economic Studies* No.22, Spring.

34. Calmfors, L. 1995. What Can We Expect from Active Labour Market Policy? *Konjunkturpolitik*, Nr 43, p. 11-30.

35. Calmfors, L., Forslund, A., Hemstrom, M. 2001. Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences. *Swedish Economic Policy Review*, p. 61-124.

36. Calmfors, L., Skendinger, P. 1995. Does Active Labour Market Policy Increase Employment? *Oxford Review of Economic Policy*, Nr 11-1, p. 91-109.

37. Card, D.; Kluve J.; Weber A. 2010. *Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta Analysis.* Cambridge: National Bureau of Economic Research.

38. Career Transition Partnership. Prieiga per Internetą: www.ctp.org.uk/about-us/the-ctp

39. Chambers, D. 2002. The real world and the classroom: Second-career teachers. *Clearing House*, 75(4):212-218.

40. Charan, R. 2005. Ending the CEO succession crisis. *Harvard Business Review*, 83(2): 72-81

41. Chudzikowski, K., Demel, B., Mayrhofer, W., Briscoe, J.P., Unite, J., Bogicevic Milkic, B., Hall, D.T., Las Heras, M., Shen, Y., Zikic, J. 2009. Career transitions and their causes: a country – comparative perspective. *The British Psychological Society* 82:825-849

42. Clarke, M. 2009. Boundaries and barriers: a study of managers in career transition. *International Journal of Employment Studies* 17(2): 34-65.

43. Clemens, E.V., Milsom, A.S. 2008. Enlisted service members' transition into the civilian world of work: a cognitive information processing approach. *The Career Development Quarterly* 56:246-256.

44. Collin, A., Watts, A.G. 1996. The daeth and transfiguration of career-and of career guidance? *British Journal of Guidance & Counselling* 24(3): 385-398.

45. De Vos, A., Soens, N. 2008. Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior* 73: 449-456.

46. Deacon, B. 2007. *Global Social Policy and Governance*. London Sage.

47. DiBenedetto, M. K., Bembenutty, H. 2011. Differences between full-time and part-time MBA students' self-efficacy for learning and for employment: a self-regulatory perspective. *The International Journal of Educational and Psychological Assessment*, *7*, 81-110.

48. Dorn, D., & Sousa-Poza, A. (2010). 'Voluntary'and 'involuntary'early retirement: an international analysis. *Applied Economics*, *42*(4), 427-438.

49. Early, J.,M. 2011. *Transition home: an exploratory study of the transition from military to civilian life among veterans of Operation Enduring Freedom and Operation Iraqi Freedom*. Smith College School for Social Work, Northampton, Mass. Prieiga per internetą: https://dspace.smith.edu/handle/11020/22974

50. Eaton, J., Kortum, S., Kramarz, F., & Sampognaro, R. 2012. *Firm-to-Firm Trade: Imports, Exports, and the Labor Market*. Prieiga per internetą: http://www.princeton.edu/~ies/IESWorkshopS2013/KortumPaper.pdf

51. Eby, L.T., Butts, M., Lockwood, A. 2003. Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organisationa Behavior* 24: 689-708.

52. Edwards, C., Robinson, O., Welchman, R., Woodall, J. 1999. Lost opportunities? Organisational restructuring and women managers. *Human Resource Management Journal* 9(1):55-65.

53. Eichhorst, W., Konle-Seidl, R. the Interaction of Labor Market Regulation and Labor Market Policies in Welfare State Reform. 2005. *IZA Discussion Paper* No.1718, August, p. 3-41.

54. Emmenegger, P. 2010. Gendering Insiders and Outsiders. Labour Market Status and Preferences for Job Security. *Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe.* REC-WP 02.

55. Employment in Europe 2010. 2010. European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

56. Employment in the Danish State Sector, 2011. Agency for the Modernisation of Public Administration. Prieiga per Internetą //hr.modst.dk/DB17616E-46A8-435F-A71C-33FB15FD94CB/FinalDownload/DownloadId-7EA30E35FACF12AD71059A5D9213F88F/DB17616E-46A8-435F-A71C-33FB15FD94CB/~/media/Publications/2011/Employment%20in%20the%20Danish%20State%20Sector/Employment%20in%20the%20Danish%20State%20Sector%20-%20slutversion.ashx

57. ERM: After restructuring: Labour markets, working conditions and life satisfaction. 2012. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Prieiga per internetą: http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/61/en/1/EF1261EN.pdf

58. Euwals R., R. de Mooij, D. van Vuuren. 2009. *Rethinking Retirement*. From participation towards allocation. CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis. Prieiga per Internetą: http://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/rethinking-retirement-participation-towards-allocation.pdf

59. Fazekas, M., S. Field, 2013. *A Skills beyond School Review of Germany, OECD Reviews of Vocational Education and Training*, OECD Publishing.

60. Feldman, D.C. 1989. Careers in organisations: Recent trends and future directions. *Journal of Management* 15(2):135-156.

61. Fernandez, A., Fouquereau, E., Heppner, M.J. 2008. The career transition inventory. A psychometric evaluation of a french version (CTI-F). *Journal of Career Assessment* 16(3): 384-398.

62. Field, S., Kis, V., & Kuczera, M. (2012). *A skills beyond school commentary on Spain*. OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing. Prieiga per internetą: www. oecd. org/edu/skillsbeyondschool/OECD% 20Reviews% 20of% 20Vocational% 20Education% 20and% 20Training.

63. FMI's Construction Outlook. 2013. 1st quarter repor. Prieiga per internetą: http://www.fminet.com/50AFFA99-ED05-42E0-A2E0-2C92A-2ADB265/FinalDownload/DownloadId-9C016BE821C165F3E870C95D2AF247A0/50AFFA99-ED05-42E0-A2E0-2C92A2ADB265/media/pdf/forecasts/Outlook_2013Q1_FMI.pdf

64. Fouad, N.A., Bynner, J. 2008. Work transitions. *American Psychologist* 63: 241-251.

65. Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten. 2005. Prieiga per Internetą: www.buzer.de/gesetz/2246/a31686.htm

66. Granrose, C.S., Baccili, P.A. 2006. Do psychological contracts include boundaryless or protean careers? *Career Development International* 11: 163-182.

67. Graves, R. T. 2005. *A comparative study of the life satisfaction of early retirement military officers* Texas A&M University. Prieiga per internetą: http://repository.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/2581/etd-tamu-2005B-EPSY-Graves.pdf?sequence=1

68. Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., Godshalk, V.M. 2010. *Career Management.* 4th ed. Sage Publications.

69. Gruževskis, B.; Kabaila, A.; Bagdžiūnienė, D.; Okunevičiūtė Neverauskienė, L.; 2006. Bedarbių profesinio mokymo naudos tyrimas, įvertinant mokymo programų vykdymo efektyvumą bei praktinio mokymo kokybę. Mokslinio tyrimo ataskaita. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Vilnius.

70. Gruževskis, B.; Zabarauskaitė, R.; Martinaitis, Ž.; Pocius, A.; Biveinytė, S.; 2007. Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai. Švietimo ir mokslo ministerija. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius.

71. Grybaitė, V. 2011. Gender Equality in the Labour Market: Women

and Men Wage Differentials. *Business: Theory and Practice/Verslas: Teorija ir Praktika*, *7*(3), 168-173.

72. Gunz, H. P., Heslin, P. A. 2005. Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(2), 105-111.

73. Hall, D. T. 1996. Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, *10*(4), 8-16.

74. Hall, D.T. 2004. The protean career: a quarter century journey. *Journal of Vocational Behavior* 65(1): 1-13.

75. Hall, D.T., Mirvis, P.H. 1995. The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior* 47(3): 269-289.

76. Hall, D.T., Moss, J.E. 1998. The new protean career contract: helping organisations and employees adapt. *Organisational Dynamics* 26(3): 22-38.

77. Harper, S., Howse, K., Baxter, S. 2011. Living longer and prospering?. Designing an adequate, sustainable and equitable UK state pension system. Prieiga per internetą: <ageing, ox. ac. uk/system/files/110110% 20Living% 20Longer% 20and% 20prospering, 20>

78. Heikkila, M. 2009. Introduction into the Topic, Linking Welfare and Work. Compiled Heikkila et al. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

79. Heinemann-Grüder A. Becoming an Ex-military Man. Demobilizationand Reintegration of Military Professionals in Eastern Europe. Brief 26. Bonn: Bonn International Center for Converssion, 2002.

80. Herr, E.L. 1992. Emerging trends in career counselling. *International Journal for the Advancement of Counselling* 15: 255-288.

81. Holland, J.L. 1985. *Making Vocational Choices: a Theory of Personality and Work Environments.* Prentice-Hall., Englewood Cliffs, NJ.

82. Hujer, R., Caliendo, M. 2000. Evaluation of Active Labour Market Policy: Methodologocal Concepts and Empirical Estimates. *IZA Discussion Paper* 236: 35.

83. Hvinden, B., Heikkila,M.,Kamkare, I. 2001. Towards Activation? The Changing Relationship between Social Protection and Employment in Western Europe. *Nordic Welfare States in the European Context*, p. 1-14.

84. Ibarra, H. 2002. How to stay stuck in the wrong career. *Harvard Business Review* 80(12): 40-48.

85. ILO World of Work Report 2013: EU Snapshot. International labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_209607.pdf

86. ILO World of Work Report 2013: EU Snapshot. International labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_209607.pdf

87. Inkson, K. 2006. Protean and boundaryless careers as methaphors.

Journal of Vocational Behavior 69: 48-63.

88. Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., Roper, J. 2012. Boundaryless careers: bringing back boundaries. *Organisation Studies* 33(3): 323-340.

89. Jousten, A., Lefèbvre, M., Perelman, S., & Pestieau, P. (2010). The effects of early retirement on youth unemployment: The case of Belgium. In *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment* (pp. 47-76). University of Chicago Press.

90. Kluve, J.; Card, D.; Fertig, M.; Góra, M. 2007. *Labour Market Policies in Europe: Performance and Perspectives*. Heidelberg: Springer.

91. Kunze, F., Böhm, S. A., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate and performance consequences—a cross organizational study. *Journal of organizational behavior*, *32*(2), 264-290.

92. La reconversion Chapitre 5. Ministère de la Défense. Prieiga per Internetą: www.defense.gouv.fr/content/download/170785/1842345/file/chap.%205.pdf

93. Labour Market Policy Database – Methodology – Revision of June 2006. European Commission Eurostat. Directorate F - Unit F/2: Labour Market Statistics. Prieiga per internetą: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-BF-06-003/EN/KS-BF-06-003-EN.PDF

94. Laisvos darbo vietos (2013). Lietuvos statistikos departamentas. Prieiga per internetą: http://web.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=11441&PHPSESSID=75de80654e05646db910acc61e2d3eaa

95. Latack, J.C., Dozier, J.B. 1986. After the ax falls: Job loss as a career transition. *Academy of Management Review* 11(2): 375-392.

96. Lavallee, D. 2005. The effect of a life development intervention on sports career transition adjustment. *The Spost Psychologist* 19: 193-202.

97. Layard, R. 1986. *How to Beat Unemployment*. Oxford Universuty Press, Oxford.

98. Layard, R. 2001. *Welfare-to-work and the New Deal*. Centre for Economic Performance, London.

99. Layard, R., Nickell S., Jackman R. 1991. *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford University Press, Oxford.

100. Lechner, M. 2002. Some Practical Issues in the Evaluation of Heterogenous Labour Market Programmes by Matching Methods, *Journal of the Royal Statistical Society* 165.

101. Lehmann, H. 1995. Active Labour Market Policies in the OECD and Selected Transition Countries. *Economic Policy Working Paper* 1502: 88.

102. Levinson, D.J. 1984. The career is in the life structure, the life structure is in the career: an adult development perspective. M.B.Arthur, L.Bailyn, D.J.Levinson, H.A.Shepard (Eds). *Working with Careers.* New York, Columbia University Press.

103. Levinson, H. 1988. A second career: The possible dream. In H.Levinson

(Ed.) *Designing and managing your career.* Harvard Business Press

104. Lietuvos ekonomikos apžvalga. 2013. Lietuvos bankas. Prieiga per internetą: http://www.lb.lt/lietuvos_ekonomikos_apzvalga_2013_m_geguzes_men

105. Lietuvos makroekonomikos apžvalga, 2013 birželis, SEB. Prieiga per internetą: https://www.seb.lt/sites/default/files/web/document/lietuvos_makroekonomikos_apzvalga/lma52.pdf

106. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 2 dalies (2000 m. gruodžio 21 d. redakcija) ir 13 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 patvirtintų Vidaus reikalų, specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų 25 punkto 2 pastraipos (2001 m. gegužės 25 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir šių nuostatų 5 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 16 straipsnio 4 daliai“. Valstybės žinios, 2003, Nr. 68–3094.

107. Lietuvos Respublikos krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. Valstybės žinios, 1998, Nr. 49-1325

108. Lietuvos Respublikos prokuratūros įstatymas (nauja redakcija nuo 2003.05.01). Valstybės žinios, 1994, Nr. 81-1514, 2003, Nr. 42-1919.

109. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 38-1656.

110. Lietuvos Respublikos tarnybos Kalėjimų departamente prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos statuto patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 39-1088.

111. Lietuvos Respublikos valstybės saugumo departamento statuto patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 73-3101.

112. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 42-1927.

113. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2013 m. rugpjūčio 21 d. nutarimas Nr. 720 „Dėl Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 1, 3, 6, 7 ir 16 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIP-265 ir Lietuvos Respublikos tarnybos Lietuvos Respublikos muitinėje statuto 6, 51, 53^1, 54, 55 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIP-266“. Valstybės žinios, 2013, Nr. 90-4468.

114. Limites d'âge pour les cursus des reservists. DDRAT. Prieiga per Internetą //res5rg.free.fr/actualite/limite_age.htm

115. London, M., Stumpf, S. 1982. *Managng careers.* Aaddison-Wesle, Reading, MA.

116. Lorsch, J.W. 1995. Second career. *Directors & Boards*, 19(3):88-90.

117. Louis, M.R. 1980. Career transitions: varieties and commonalities. *Academy of Management Review* 5(3): 329-340.

118. LR civilinės krašto apsaugos tarnybos statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr. 73-3348.

119. LR KAM įsakymas Dėl krašto apsaugos ministro 2006 m. lapkričio 10 d. įsakymo Nr. V-1134 „Dėl Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programos įgyvendinimo krašto apsaugos sistemoje tvarkos aprašo patvirtinimo". Pakeitimo. 2010 m. balandžio 22 d. Nr. V-422, Priega per Internatą: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=370970

120. LR Konstitucinio Teismo 2000 m. vasario 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 4 dalies, Lietuvos Respublikos asmenų, nukentėjusių nuo 1939-1990 metų okupacijų, teisinio statuso įstatymo 8 straipsnio 3 dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. liepos 3 d. nutarimu Nr. 829 „Dėl 1939-1990 metų okupacijų represinių struktūrų, tarnybų ir pareigų, kurias ėjusiems asmenims neskiriamos nukentėjusiųjų asmenų valstybinės pensijos, sąrašo patvirtinimo" patvirtinto sąrašo „1939-1990 metų okupacijų represinės struktūros, tarnybos ir pareigos, kurias ėjusiems asmenims neskiriamos nukentėjusiųjų asmenų valstybinės pensijos" 9 bei 12 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo 11 straipsnio 4 daliai". Valstybės žinios, 2000, Nr. 14-370.

121. LR Konstitucinio Teismo 2002 m. balandžio 23 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2 d. redakcija) 7 straipsnio 1 ir 2 dalių, 16 straipsnio 6 dalies ir 9 dalies 2 punkto atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, taip pat dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimu Nr. 83 „Dėl vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos bei prokuratūros sistemų pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų patvirtinimo ir tarnybos laiko, kurio reikia procentiniam priedui už ištarnautus metus gauti, nustatymo" patvirtintų vidaus reikalų, valstybės saugumo, krašto apsaugos bei prokuratūros sistemų pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų (1998 m. lapkričio 20 d. redakcija) 31.3 punkto atitikties Lietuvos Respublikos vidaus reikalų,

specialiųjų tyrimų tarnybos, valstybės saugumo, krašto apsaugos ir prokuratūros pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo (2000 m. gegužės 2 d. redakcija) 7 straipsnio 1 daliai". Valstybės žinios, 2002, Nr. 43-1636.

122. LR Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos diplomatinės tarnybos įstatymo 69 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo 4 straipsnio (2000 m. kovo 16 d. redakcija) 1 dalies 9 punkto ir Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo 2 straipsnio (1999 m. gruodžio 16 d. redakcija) 1 dalies 5 punkto bei 23 straipsnio (1994 m. gruodžio 21 d., 2000 m. gruodžio 21 d., 2001 m. gegužės 8 d. redakcijos) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai". Valstybės žinios, 2002, Nr. 113-5057.

123. LR Konstitucinio Teismo 2008 m. gruodžio 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų, Specialiųjų tyrimų tarnybos, Valstybės saugumo, krašto apsaugos, prokuratūros, Kalėjimų departamento, jam pavaldžių įstaigų bei valstybės įmonių pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 3 straipsnio 2 dalies (2000 m. liepos 13 d., 2005 m. gegužės 19 d. redakcijos), 11 straipsnio 5 dalies (2000 m. gruodžio 21 d. redakcija), 11 straipsnio 3 dalies (2005 m. gegužės 19 d. redakcija), Lietuvos Respublikos pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymo 16 straipsnio 12 dalies (2007 m. sausio 18 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai". Valstybės žinios, 2008, Nr. 150-6106.

124. LR Konstitucinio Teismo 2010 m. birželio 29 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos teisėjų valstybinių pensijų įstatymo 5, 6 straipsnių, Lietuvos Respublikos valstybinių pensijų įstatymo 3 straipsnio 3 dalies (2009 m. gruodžio 8 d. redakcija), Lietuvos Respublikos socialinių išmokų perskaičiavimo ir mokėjimo laikinojo įstatymo 1 straipsnio 2 dalies 1 punkto, 16 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai". Valstybės žinios, 2010, Nr. 134-6860.

125. LR Krašto apsaugos ministro 2006 m. lapkričio 10 d. įsakymas Nr. V-1134 "Dėl Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programos įgyvendinimas krašto apsaugos sistemoje tvarkos aprašo patvirtinimo". Valstybės žinios, 2006, Nr. 124-4715.

126. LR Krašto apsaugos ministro 2010 m. balandžio 22 d. įsakymas Nr. V-422 "Dėl krašto apsaugos ministro 2006 m. lapkričio 10 d. įsakymo Nr. V-1134 „Dėl Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programos įgyvendinimo krašto apsaugos sistemoje tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo". Valstybės žinios, 2010, Nr. 49-2415.

127. LR Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas. 1998 m. gegužės 5 d. Nr. VIII-723. Priega per internetą http://www3.

lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=453898. Žiūrėta 2013-08-12.

128. LR mokslininkų valstybinių pensijų laikinasis įstatymas. Valstybės žinios, 1995, Nr. 1-4.

129. LR Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas. 1994 m. gruodžio 13 d. Nr. I-693 Priega per Internetą http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=361852&p_query=&p_tr2=. Žiūrėta 2013-08-12.

130. LR pareigūnų ir karių valstybinių pensijų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 99-1958; 2005, Nr. 71-2558, Nr. 153-5644; 2006, Nr. 17-601, Nr. 134-5064; 2007, Nr. 8-314; 2009, Nr. 49-1938; 2011, Nr. 86-4158; 2012, Nr. 122-6113, Nr. 129-6475.

131. LR tarnybos LR muitinėje statuto patvirtinimo ir įgyvendinimo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 94-2917.

132. LR valstybinių pensijų įstatymas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 101–2018.

133. LR Vidaus reikalų ministro 2006 m. liepos 17 d. įsakymas Nr. 1V-275 „ Dėl Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos funkcionavimo metodinių praktinių rekomendacijų valstybės institucijoms ir įstaigoms, kurios teiks socialinės ir medicininės pagalbos priemonėse numatytas medicinines ir socialines paslaugas, patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2006, Nr. 81-3223.

134. LR Vyrausybės 1995 m. sausio 20 d. nutarimas Nr. 93 “Dėl pareigūnų ir karių valstybinių pensijų skyrimo bei mokėjimo nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 1995, Nr. 8-173

135. LR Vyriausybės 2005 m. rugsėjo 20 d. nutarimas Nr. 1030 “Dėl Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis sistemos sukūrimo programos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2005, Nr. 113-4128.

136. Maguire, H. 2002. Psychological contracts: are they still relevant? *Career Development International* 7(3): 167-181.

137. Martin, J. P. 1998. What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From OECD Countries' Experiences. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers* 35, OECD Publishing. 34 p.

138. Martinkus, B., Stoskus, S., & Berzinskiene, D. (2009). Changes of employment through the segmentation of labour market in the Baltic States. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, *3*(63), 41-48.

139. Mažeikienė, N., & Dorelaitienė, A. (2012). Darbo rinkos segregacija pagal lytį ar lyčių vaidmenų detradicionalizacija? *Acta Pedagogica Vilnensia*, (29), 144-159.

140. McDonald, P., Brown, K., Bradley, L. 2005. Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International* 10(2): 109-129.

141. Medeiros, J. 2006. Effective European Active Labour Market Policies. Speaking note "Employment in Europe 2006". EC, Brussels. Prieiga per internetą: http://ec.europa..eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2006_conf_medeiros2_en.pdf

142. Medicininės apskaitos forma Nr. 027/a. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 1999 m. lapkričio 29 d. įsakymas Nr. 515. Valstybės žinios, 1999, Nr. 103-2972.

143. Mikalauskiene, A., Ciegis, R., & Nakciunaitė, E. (2013). Dependence between Labour Market and Economic Cycles. *Engineering Economics*, *24*(4), 320-330.

144. Miller-Tiedeman, A. 1999. *Learning, practicing, and living the new careering.* Philadelphia: Accelerated development.

145. Misiūnas. E. Policijos pareigūnų teisinis statusas. Daktaro disertacija. V., Mykolo Romerio universitetas. 2010. P. 92-93

146. Moskvina, J. 2008. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įtaka bedarbių socialinei integracijai. Daktaro disertacija. Vilniaus universitetas, Vilnius, p. 40.

147. Moskvina, J; Okunevičiūtė Neverauskienė, L.; 2011. Aktyvi darbo rinkos politika: teorija ir praktika. Vilniaus Gedemino technikos universitetas. Vilnius, p. 50.

148. Mutchler, J.E., Burr, J.A., Massagli, M.P., Pienta, A. 1999. Work transitions and health in later life. *Journal of Gerontology* 54: 252-261.

149. New hubs, new spokes, new industry leaders? (2013) https://www.pwc.com/en_GX/gx/transportation-logistics/tl2030/emerging-markets/pdf/tl2030_vol3_final.pdf

150. Nicholson, N., West, M. 1989. Transitions, work histories and careers. Arthur, M.B., Hall, D.T., Lawrence, B.S. (Ed.) *Handbook of career theory.* Cambridge: University of Cambridge Press, p. 181-201.

151. O'Dempsey D., A.Beale. 2011. Age and Employment. European network of legal experts in the non-discrimination field. European Commission. Prieiga per Internetą: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/age_and_employment_en.pdf

152. Okunevičiūtė Neverauskienė, L.; Moskvina, J; 2010. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių socialinė nauda. *Filosofija. Sociologija* 2: 101-111, Vilnius.

153. Parker, H., Arthur, M.B. 2000. Careers, organising, and community. Peiperl, M.A., Arthur, M.B., Goffee, R., Morris, T. (Eds). *Carrer frontiers: New conceptions of working lives.* Oxford: Oxford University Press, p. 99-121.

154. Patton, W., McMahon, M. 2006. *Career development and systems theory: connecting theory and practice.* 2nd Ed. Rotterdam: Sense Publishers.

155. Pay & Allowances, Pensions & Terminal Benefits. Royal Navy. Prieiga per internetą: www.royalnavy.mod.uk/News-and-Events/Reference-Li-

brary/~/media/Files/Navy-PDFs/News-and-Events/Naval%20Publications/BR%203/br3book/ch27.pdf

156. Pension Insurance in the Republic of Bulgaria: Problems and Necessary Reforms. 2011, Sofia. Prieiga per Internetą: www.bia-bg.com/uploads/files/_oldsite_analysis/bulgarian_industrial_association_analysis_1300182898_ilo_pensions_aobr_en_finaobr.pdf

157. Personal gesucht. Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport. Prieiga per Internetą www.bundesheer.at/ausle/undof/person.shtml

158. Personnel Support Services (PSS). Prieiga per Internetą: www.military.ie/careers/military-life/personal-support-services

159. Peters, M. 2007. Increased interaction between tax/benefit system ang ALP's – employment security in times of more flexible labour markets. Thematic Paper. ECORYS Nederland BV, p. 12.

160. Peters, M., Dorenbos, R. ir kt. 2004. Benefit system and their interaction with active labour market policines. Final Report. European Commission, Brussels, p. 21.

161. Petrylaitė V., Pareigūnų ir karių valstybinių pensijų reglamentavimo ypatumai. *Verslo ir teisės aktualijos*, V., Vilniaus tarptautinė teisės ir verslo aukštoji mokykla, 2008, Nr. 2, P. 109-118.

162. Pocius, A. 2010. Padėties darbo rinkoje pokyčiai, užimtumo ir nedarbo rodiklių taikymo metodiniai ypatumai. *Lietuvos statistikos darbai 2010* (49). Vilnius: Statistikos departamentas.

163. Policing in austerity: One year on. HMIC 2012. Prieiga per Internetą: http://www.hmic.gov.uk/media/policing-in-austerity-one-year-on.pdf

164. Policing in Austerity: Rising to the Challenge. HMIC 2013. Prieiga per Internetą: http://www.hmic.gov.uk/media/policing-in-austerity-rising-to-the-challenge.pdf

165. Porcellato, L., Carmichael, F., Hulme, C., Ingham, B., & Prashar, A. (2010). Giving older workers a voice: constraints on the employment of older people in the North West of England. *Work, Employment & Society*, *24*(1), 85-103.

166. Pringle, J.K., Mallon, M. Challenges for the boundaryless career odyssey. *International Journal of Human Resource Management* 14(5): 839-853.

167. Promotiona and retirement. Terms& Conditions and General Information. 2013. Prieiga per Internetą: www.military.ie/fileadmin/user_upload/documents/careers/T___C_Cadetship_2013_-_09_May_13.pdf

168. Rabl, T. (2010). Age, discrimination, and achievement motives: A study of German employees. *Personnel Review*, *39*(4), 448-467.

169. Rae D., 2005 „Mid-career entrepreneurial learning", Education + Training, Vol. 47 Iss: 8/9, pp.562 – 574.

170. Rae D., 2005. Mid-career entrepreneurial learning, Education +

Training, 47 (8/9), 562 – 574.

171. Reitman, F., Schneer, J.A. 2003. The promised path: a longitudinal study of managerial careers. *Journal of Managerial Psychology* 18(1): 60-75.

172. Results of the survey on European pension systems. 2012. Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development. Prieiga per Internetą: //assembly.coe.int/CommitteeDocs/2012/BILsocdocinf06rev_2012.pdf

173. Revauger, J.P., 2005. *Active Labour Market Policies, an Exercise in Rhetoric or a Significant Shift?* Prieiga per internetą: http://jprevauger.overblog.com/article-1474294.html

174. Rhodes, S. R.; Doering, M. 1983. An integrated model of career change. *Academy of Management Review* 8(4): 631-639.

175. Richardson, M.S. 2000. A new perspective for counsellors: From career ideologies to empowerment through work and relationships practices. A. Collin & RA Young (Eds.), *The future of career* p. 197–211.

176. Roncaglia, I. 2006. Retirement as a career transition in ballet dancers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 6: 181-193.

177. Rosinaitė, V. 2008. Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*, *19*(4), 62-71.

178. Rubin A., E. L. Weiss, J. E. 2012. *Coll Handbook of Military Social Work*. John Wiley & Sons.

179. Rüdiger, K. 2008. Towards a Global Labour Market? The Work Foundation. Prieiga per internetą: http://www.theworkfoundation.com/assets/docs/publications/30_globalisation.pdf

180. Ruiz, J., & Morrow, E. 2005. Retiring the old centurion: Life after a career in policing: An exploratory study. *International Journal of Public Administration*, *28*, 1151-1186.

181. Sargent, L.D. 2003. Effect of downward stats transition on perceptions of career success, role performance and job identification. *Australian Journal of Psychology* 55:114-120.

182. Schils, T. (2005). *Early retirement patterns in Europe: A comparative panel study* (Vol. 17). Rozenberg Publishers.

183. Schlossberg, N.K. 1981. A model for analysing human adaptation to transition. The Counselling Psychologist 19(2): 2-18.

184. Schlossberg, N.K., Leibowitz, Z. 1980. Organisational support systems as buffers to job loss. *Journal of Vocational Behavior* 17(2): 204-217.

185. Schlossberg, N.K., Waters, E.B., Goodman, J. 1995. *Counseling Adults in Transitions. Linking Practice with Theory.* 2nd Ed. Springer Publishing Company.

186. Segers, J., Inceoglu, I., Vloebergs, D., Bartram, D., Henderickx, E. 2008. Protean and boundaryless careers: a study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior* 73:212-230.

187. Seibert, S.E., Crant, J.M., Kraimer, M.L. 1999. Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology* 84:416-427.

188. Service Personnel and Veterans Agency (SPVA). Ministry of Defence. [interaktyvus] [žiūrėta 2013-09-11]. Prieiga per Internetą: www.gov.uk/pensions-and-compensation-for-veterans

189. Sharone, O. 2005. The Work of Unemployment: New Economy Job Search Practices and Self-help Discourses. American Sociological Association Meeting, Philadelphia. Prieiga per internetą: http://www.allacademic.com/meta/p21551_index.html

190. Shepard, H.A. 1984. On the realisation of human potential: a path with a heart. M.B.Arthur, L.Bailyn, D.J.Levinson, H.A.Shepard (Eds). *Working with Careers.* New York, Columbia University Press.

191. Smith, S. (2006). The Retirement-Consumption Puzzle and Involuntary Early Retirement: Evidence from the British Household Panel Survey*. *The Economic Journal*, *116*(510), C130-C148.

192. Social protection statistics, 2012. Prieiga per internetą: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Social_protection_statistics

193. Sodra. Senatvės pensija. Prieiga per internetą: http://www.sodra.lt/index.php?cid=22063

194. Spiegel, P. E., & Shultz, K. S. 2003. The influence of preretirement planning and transferability of skills on naval officers' retirement satisfaction and adjustment. *Military Psychology*, *15*(4), 285-307.

195. Storch, J. E. 1997. Retiring from police service: Educational needs and second career planning. *Criminal Justice Studies*, 10(1), 75-92.

196. Stroh, L.K., Brett, J.M., Reilly, A.H. 1996. Family, structure, glass ceiling a Šaltinis: Hall, D.T. 2004. The protean career: a quarter century journey. *Journal of Vocational Behavior* 65(1): 1-13nd traditional explanations for the differential rate of turnover of female and male managers. *Journal of Vocational Behavior* 49(1): 99-118.

197. Sullivan, S.E. 1999. The changing nature of careers: a review and research agenda. *Journal of Management* 25(3): 457-484.

198. Sullivan, S.E., Arthur, M.B. 2006. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior* 69: 19-29.

199. Sullivan, S.E., Baruch, Y. 2009. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management* 35(6): 1542-1571.

200. Super, D.E. 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior* 16:282-298.

201. Tams, S., Arthur, M.B. 2010. New directions for boundaryless careers: Agency and interdependence in a changing world. *Journal of Organisa-*

tional Behavior 31: 629-646.

202. The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010- 2060). 2012. European Commission. Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Prieiga per Internetą: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf

203. The Global Competitiveness Report 2013-2014. World Economic Forum, 2013. Prieiga per internetą: http://reports.weforum.org/the-global-competitiveness-report-2013-2014/

204. Transition to Civilian Life - A Welfare Guide for the Service Leaver. Booklet Edition No 3 dated March 2012. British Army. Prieiga per Internetą: www.army.mod.uk/documents/general/ADR002441_TransitionToCivilianLifeWeb.pdf

Transportation & Logistics 2030 . Emerging Markets – New hubs, new spokes, new industry leaders? Prieiga per Internetą:http://www.pwc.com/en_GX/gx/psrc/pdf/transport-logistics-2030-vol3.pdf

205. Usonis, J. (2012). Evolution of Problems in the Lithuanian Labour Law from 1990. *Jurisprudence*, *19*(3), 1131-1148.

206. Užimtumo rėmimo įstatymas. 2006. *Valstybės žinios*, Nr. 73-2762,

207. Van Maanen, J., Barley, S. 1984. Ocupational communities; culture and control in organisations. B.Straw, L.Cummings (Eds.) *Research in Organisational Behavior,* 6 JAI, Greenwich CT.

208. Warner, J. T. (1979). *Alternative Military Retirement Systems: Their Effects on Enlisted Retention* (No. CRC-376). Center for Naval Analyses Alexandria VA Inst. Of Naval Studies.

209. Wise, A.J., Millward, L.J. 2005. The experiences of voluntary career change in 30-somethings and implications for guidance. *Career Development International* 10: 400-419.

210. Wolpert, D. S. 2000. Military retirement and the transition to civilian life. *The military family: A practice guide for human service providers*. 103-119.

211. Wrobel, J. 2005. Mierzenie efektywnosci aktywnych programow rynku pracy. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

PRIEDAI

1 priedas. Pareigūnų ir karių apklausos anketos

Gerbiamieji,

Gen. J. Žemaičio Lietuvos karo akademija vykdo tyrimą, skirtą karių ir tarnautojų integracijai į darbo rinką. Siekiant numatyti tinkamas integracijos į darbo rinką paramos priemones ir patikrinti jų efektyvumą, svarbu išsiaiškinti Jūsų problemas bei poreikius. Nuoširdžiai atsakydami į anketos klausimus, Jūs suteiksite reikiamos informacijos ir padėsite kurti tokią programą bei gerinti buvusių karių ir civilių gyvenimo ir socialines sąlygas.

Apklausa - anoniminė, bus naudojami tik statistiškai apibendrinti anketos duomenys. Tyrimą pavedimu atlieka Gen. J. Žemaičio Lietuvos karo akademijos Vadybos katedra.

Dėkojame už atsakymus!

1. Kada pradėjote tarnybą policijoje? (PARAŠYKITE) _____ metais.

2. Prieš pradėdamas tarnybą policijoje Jūs (PAŽYMĖKITE ATSAKYMUS KIEKVIENOJE EILUTĖJE):

	Taip	Ne
1. Studijavote	1	2
2. Turėjote specialybę	1	2
3. Turėjote vidurinį ar specialųjį išsilavinimą	1	2
4. Turėjote aukštąjį išsilavinimą	1	2
5. Dirbote	1	2
5. Neturėjote specialybės	1	2
6. Negalėjote rasti darbo	1	2
7. Kita (PARAŠYKITE)		

3. Kas turėjo įtakos Jūsų apsisprendimui tapti policininku? (PAŽYMĖKITE NE DAUGIAU KAIP 3 JUMS TINKAMUS ATSAKYMUS)

1. Pašaukimas, patriotizmas.
2. Šeimos tradicija.
3. Nedidelis atlyginimas ankstesniame darbe, nedarbas.
4. Pakvietė.
5. Galimybė padaryti karjerą.
6. Geras atlyginimas policijoje.
7. Socialinės garantijos policijos darbuotojams.
8. Kita (nurodyti) _____

4. Kada išėjote į pensiją? (PARAŠYKITE) _____ metais.

5. Kodėl išėjote į pensiją?
1. Norėjau pakeisti darbą.
2. Atėjo metas eiti į atsargą /pensiją pagal nustatytą tvarką.
3. Turėjau išeiti į atsargą, nes taip nusprendė vadovybė.

6. Kada sužinojote, kad būsite išleistas į pensiją? (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)
1. Prieš mėnesį iki išėjimo į pensiją.
2. Prieš 2-3 mėnesius iki išėjimo į pensiją.
3. Maždaug prieš pusę metų iki išėjimo į pensiją.
4. Prieš metus ir daugiau iki išėjimo į pensiją.

7. Ar kėlė nerimą artėjantys gyvenimo pasikeitimai? (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)
1. Taip. (PEREIKITE PRIE 8 KLAUSIMO)
2. Ne.

8. Kas padėjo susidoroti su nerimu, nesaugumo jausmu žinant, kad reikės greitai išeiti iš policijos? (PAŽYMĖKITE NE DAUGIAU KAIP 2 JUMS TINKAMUS ATSAKYMUS)
1. Pats susitvarkiau.
2. Šeima padėjo.
3. Giminės ir draugai padėjo.
4. Kreipiausi psichologo pagalbos.
5. Kita _____

9. Ką ketinote veikti išėję į pensiją?
1. Ieškoti darbo.
2. Likti policijoje nestatutinėse pareigose.
3. Kurti savo verslą.
4. Nedirbti.
5. Prieš išeidamas į ~~atsargą~~ pensiją apie tai negalvojau.
6. Kita _____ (PARAŠYKITE)

10. Ar šiuo metu dirbate?
1. Taip (PEREIKITE PRIE 12 KLAUSIIMO)
2. Ne (PEREIKITE PRIE 11 KLAUSIMO)

11. Kodėl nedirbate? (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ) TOLIAU PEREIKITE PRIE 20 KLAUSIMO.
1. Nerandu tinkamo darbo.
2. Nenoriu dirbti.
3. Gaunu tokią pensiją, kad dirbti neapsimoka.
4. Pablogėjo sveikata.
5. Kita (PARAŠYKITE) _____

12. Kokį darbą šiuo metu dirbate? (PAŽYMĖKITE NE DAUGIAU KAIP DU ATSAKYMUS)

1. Turite savo verslą.
2. Vadovaujantį darbą.
3. Esate samdomas darbuotojas.
4. Dirbate pagal policijoje turėtą specialybę.
5. Dirbate pagal naujai įgytą specialybę.
6. Dirbate vidaus reikalų sistemoje, bet nestatutinėse pareigose.
7. Kita (PARAŠYKITE). _____

13. Per kiek laiko susiradote darbą: (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)

1. Iš karto išėjus į pensiją.
2. Po pusės metų.
3. Po metų.
4. Po 1,5 metų.
5. Po 2 ir daugiau metų.
6. Nepavyko rasti darbo.

14. Kas, Jūsų nuomone, labiausiai padėjo susirandant darbą ar pradedant savo verslą: (PAŽYMĖKITE NE DAUGIAU KAIP TRIS ATSAKYMUS):

1. Tai, kad turėjau aukštąjį išsilavinimą. (PEREIKITE PRIE 16 KLAUSIMO)
2. Tai, kad įgijau specialybę tarnaudamas policijoje. (PEREIKITE PRIE 15 KLAUSIMO)
3. Pažintys. (PEREIKITE PRIE 16 KLAUSIMO)
4. Atsitiktinumas (palankios aplinkybės). (PEREIKITE PRIE 16 KLAUSIMO)
5. Darbo patirtis. (PEREIKITE PRIE 16 KLAUSIMO)
6. Tai, kad turėjau galimybę persikvalifikuoti ir ja pasinaudojau. (PEREIKITE PRIE 16 KLAUSIMO)
7. Kita (PARAŠYKITE) _____ (PEREIKITE PRIE 16 KLAUSIMO)

15. Kokią specialybę įgijote tarnaudamas policijoje? (PARAŠYKITE) _____

_____

16. Kokios tarnyboje įgytos profesinės žinios ir įgūdžiai padėjo gauti darbą? (PAŽYMĖKITE NE DAUGIAU KAIP DU LABIAUSIAI TINKANČIUS ATSAKYMUS)

1. Darbo patirtis (teisinis, vadybinis, pedagoginis, inžinierinis, buhalterinis ir kt. darbas)
2. Tarnyboje įgytos profesinės žinios (kursai, tarptautinės pratybos, šaudyba, tarnybos organizavimas)
3. Užsienio kalbų kursai.
4. Darbo su kompiuteriu kursai.
5. Tobulinimosi kursai užsienyje tarnybos metu.
6. Kita (PARAŠYKITE) _____

17. Kurios iš išvardintų savybių padėjo arba nepadėjo Jums gauti darbą? (ŽYMĖKITE KIEKVIENOJE EILUTĖJE)

	Padėjo	Nei padėjo, nei nepadėjo	Nepadėjo
1. Gebėjimas vadovauti	1	2	3
2. Geri bendravimo įgūdžiai	1	2	3
3. Disciplinuotumas	1	2	3
4. Komandinio darbo įgūdžiai	1	2	3
5. Gebėjimas savarankiškai spręsti problemas	1	2	3
6. Gebėjimas greitai prisitaikyti prie naujų sąlygų	1	2	3
7. Ryžtingumas, gebėjimas greitai priimti sprendimą	1	2	3
8. Kita (PARAŠYKITE)	1	2	3

18. Ar šiuo metu dirbate tokį darbą, kurio norėjote prieš išeidamas į pensiją? (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)

1. Taip. (PEREIKITE PRIE 21 KLAUSIMO)
2. Ne. (PEREIKITE PRIE 19 KLAUSIMO)

19. Kaip Jūs manote, dėl kokių priežasčių nepavyko susirasti tokio darbo, kurio tikrai norėjote? (PAŽYMĖKITE NE DAUGIAU KAIP TRIS ATSAKYMUS):

1. Vyresnis amžius.
2. Nepalankios siūlomos darbo sąlygos.
3. Nepalankūs įstatymai dėl dirbančių pensininkų.
4. Sveikatos būklė.
5. Tai, kad neturiu specialaus išsilavinimo (profesijos).
6. Tai, kad neturiu aukštojo išsilavinimo.
7. Tai, kad neturėjau darbo patirties civiliniame darbe.
8. Kita (PARAŠYKITE) _____

20. Ką darėte, kad gautumėte norimą darbą? (PAŽYMĖKITE VISUS TINKAMUS ATSAKYMO VARIANTUS)

1. Išsiunčiau savo gyvenimo aprašymą į keliolika darboviečių ir įdarbinimo agentūrų.
2. Baigiau persikvalifikavimo kursus.
3. Baigiau užsienio kalbos kursus.
4. Baigiau darbo su kompiuteriu kursus.
5. Kita (PARAŠYKITE) _____

21. Nurodykite, su kokiomis asmeninėmis problemomis dažniausiai susidūrėte ar susiduriate civiliniame gyvenime po to, kai išėjote į pensiją? (PAŽYMĖKITE TIK PO VIENĄ ATSAKYMĄ KIEKVIENOJE EILUTĖJE)

	Nuolatos	Dažnai	Retai	Niekada
1. Pasigendu policijoje įprastos tvarkos ir disciplinos	1	2	3	4
2. Sunku pačiam priimti sprendimus	1	2	3	4
3. Nepakenčiu kitų vadovavimo	1	2	3	4
4. Sunku priprasti prie laisvo laiko pertekliaus	1	2	3	4
5. Nerandu/neradau tokio darbo, kokio norėčiau	1	2	3	4
6. Šeimoje prasidėjo nesutarimai, kurių anksčiau nebuvo	1	2	3	4
7. Pablogėjo gyvenimo kokybė	1	2	3	4
8. Sunku susidoroti su naujomis	1	2	3	4

22. Kaip pasikeitė Jūsų šeimos finansinė padėtis išėjus į pensiją?
1. Pagerėjo.
2. Nei pagerėjo, nei pablogėjo
3. Pablogėjo.

23. Ar Jūs buvote vienintelis šeimos maitintojas?
1. Taip.
2. Ne.

24. Kaip pasikeitė požiūris į Jus šeimoje, kai išėjote į pensiją?
1. Pagerėjo.
2. Nei pagerėjo, nei pablogėjo
3. Pablogėjo.

25. Ar, Jūsų nuomone, reikalinga speciali policijos tarnautojų prisitaikymo prie civilinio gyvenimo programa?
1. Taip.
2. Ne. (PEREIKITE PRIE 28 KLAUSIMO)
3. Nežinau.

26. Jei tokia programa reikalinga, kada reikėtų pradėti ją taikyti policijos darbuotojams, išeinantiems į pensiją?
1. Ne vėliau kaip prieš 2 metus.
2. Ne vėliau kaip 1 m.
3. Prieš pusę metų iki išėjimo į atsargą.
4. Prieš tris mėnesius.

27. Kokios šios programos priemonės būtų naudingos rengiantis išeiti į pensiją? (ŽYMĖKITE VISUS TINKAMUS ATSAKYMUS)

1. Profesinio orientavimo specialisto pagalba padedant įvertinti asmenines profesines galimybes.
2. Informacijos apie situaciją darbo rinkoje (pvz. paklausios darbo vietos ir pan.)
3. Konsultacijos dėl galimybių persikvalifikuoti (mokymo / perkvalifikavimo įstaigos).
4. Psichologo pagalba prieš išeinant į pensiją ir po to.
5. Medicinos pagalba prieš išeinant į pensiją ir po to.
6. Buvusių policininkų klubai ar panašios organizacijos.
7. Būtina, kad prisimintų policijos švenčių ir kitomis progomis.
8. Kita (PARAŠYKITE) _____

28. Kaip vertinate savo sveikatos būklę ?(JEI SVEIKATA NEPABLOGĖJO AR NEPASIKEITĖ, PEREIKITE PRIE 29 KLAUSIMO)

	Pagerėjo	Nepasikeitė	Pablogėjo
1. Prieš išeinant iš tarnybos	1	2	3
2. Po kelių metų išėjus iš tarnybos	1	2	3

29. Kaip Jūs manote, kodėl pablogėjo Jūsų sveikata? (ŽYMĖKITE VISUS TINKAMUS ATSAKYMUS)

1. Dėl sukeltos įtampos prieš išeinant į pensiją.
2. Dėl specifinių karo tarnybos sąlygų.
3. Su amžiumi sveikata savaime blogėja.
4. Kita (PARAŠYKITE) _____ .

30. Kaip Jūs vertinate laiką, praleistą policijos tarnyboje/VRM?

1. Gerai.
2. Nei gerai, nei blogai.
3. Blogai.
4. Sunku pasakyti.

31. Jei jūs bendrai galvotumėte apie visas <u>asmenines</u> pajamas, kurias šiuo metu gaunate, ar jūs jomis patenkintas, ar nepatenkintas?

1. Visiškai patenkintas.
2. Patenkintas.
3. Nei patenkintas, nei nepatenkintas.
4. Nepatenkintas.
5. Visiškai nepatenkintas

32. Kokios maždaug yra jūsų asmeninės pajamos (skaičiuojant bendrai pensiją, darbo užmokestį ir pan.) per mėnesį šiuo metu?

1.	Iki 1000 Lt.	4.	2201 – 2800 Lt.
2.	1000 – 1600 Lt.	5.	2801 – 3400 Lt.
3.	1601 – 2200 Lt.	6.	4001 Lt ir daugiau

33. Kiek Jums metų?.

_____ metų

34. Jūsų šeiminė padėtis:
(PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)
1. Gyvenu be partnerės (-io)
2. Vedęs.
3. Išsiskyręs/usi
4. Gyvenate neregistruotoje santuokoje

35. Jūsų lytis
1.Vyras
2. Moteris

36. Jūsų išsimokslinimas: (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)
1. Vidurinis.
2. Aukštesnysis.
3. Aukštasis neuniversitetinis.
4. Aukštasis universitetinis (bakalauras).
5. Aukštasis universitetinis (magistras).
6. Kita (PARAŠYKITE) _____ .

37. Jūsų laipsnis, prieš išeinant į pensiją:

1. Policininkas 2. Vyresnysis policininkas 3. Viršila 4. Inspektorius 5. Vyresnysis inspektorius	6. Komisaras inspektorius. 7. Komisaras 8. Vyresnysis komisaras 9. Vyriausiasis komisaras

38. Gyvenamoji vieta:
1. Vilnius.
2. Kaunas.
3. Klaipėda.
4. Šiauliai.
5. Panevėžys.
6. Kiti miestai.
7. Miestelis.

DĖKOJAME UŽ JŪSŲ ATSAKYMUS

Gerbiamieji,

Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos mokslininkai atlieka išeinančių ir išėjusių į atsargą karių nuostatų tyrimą. Juo siekiama nustatyti problemas, su kuriomis susiduria statutiniai darbuotojai ir kaip jie vertina KAS ir VRM parengtas priemones padedant atsargos darbuotojams integruojantis į darbo rinką ir civilį gyvenimą. Siekiant numatyti tinkamas paramos priemones ir patikrinti jų efektyvumą, svarbu išsiaiškinti Jūsų problemas bei poreikius. Nuoširdžiai atsakydami į anketos klausimus, Jūs suteiksite reikiamos informacijos ir padėsite kurti tokią programą bei gerinti buvusių karių ir civilių gyvenimo ir socialines sąlygas.

Apklausa - anoniminė, bus naudojami tik statistiškai apibendrinti anketos duomenys.

Dėkojame už atsakymus!

1. Kada pradėjote karo tarnybą? (PARAŠYKITE) _____ metais.

2. Prieš pradėdamas karo tarnybą Jūs (PAŽYMĖKITE ATSAKYMUS KIEKVIENOJE EILUTĖJE):

	Taip	Ne
1. Studijavote	1	2
2. Turėjote specialybę	1	2
3. Turėjote vidurinį ar specialųjį išsilavinimą	1	2
4. Turėjote aukštąjį išsilavinimą	1	2
5. Dirbote	1	2
5. Neturėjote specialybės	1	2
6. Negalėjote rasti darbo	1	2
7. Kita (PARAŠYKITE)		

3. Kada išėjote į atsargą? (PARAŠYKITE) _____ metais.

4. Kodėl išėjote/išeisite į atsargą? (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)

1. Noriu / norėjau pakeisti darbą.
2. Atėjo metas eiti į atsargą /pensiją pagal nustatytą tvarką.
3. Turėjau išeiti į atsargą, nes taip nusprendė vadovybė.
4. Kita (PARAŠYKITE) _____

5. Kada sužinojote, kad turite būti išleistas į atsargą? (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)

1. Prieš mėnesį iki išėjimo į atsargą.
2. Prieš 2-3 mėnesius iki išėjimo į atsargą.
3. Maždaug prieš pusę metų iki išėjimo į atsargą.
4. Prieš metus ir daugiau iki išėjimo į atsargą.

6. Ar sužinojęs, kad būsite išleistas į atsargą ėmėtės kokių nors priemonių darbui susirasti?

1. Taip
2. Ne

7. Kokių priemonių ėmėtės prieš išeidamas/išėjęs į atsargą darbui susirasti? (PAŽYMĖKITE TINKAMĄ ATSAKYMĄ KIEKVIENOJE EILUTĖJE)

	Taip	Ne
1. Kreipiausi į pažįstamus dėl įdarbinimo	1	2
2. Ieškojau darbo Internete	1	2
3. Išsiunčiau savo gyvenimo aprašymą į darbovietes	1	2
4. Išsiunčiau savo gyvenimo aprašymą į įdarbinimo agentūras	1	2
5. Pradėjau lankyti kursu ar studijuoti	1	2
6. Pradėjau domėtis darbo biržos pasiūlymais		

8. Ar prieš išeidamas į atsargą kreipėtės į personalo specialistą dėl dalyvavimo karių, išeinančių į pensiją, profesinio orientavimo programoje?

1. Ne (PEREIKITE PRIE 9 KLAUSIMO)
2. Taip (PEREIKITE PRIE 10 KLAUSIMO)

9. Kodėl nesikreipėte į personalo specialistą dėl dalyvavimo Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklas programoje?

1. Nežinojau apie tokią programą
2. Žinau iš kitų, kad dalyvavimas šioje programoje neduoda jokios naudos
3. Tokia ir panašios programos man nereikalingos
4. Kita _____

(PARAŠYKITE)

TOLIAU ATSAKINĖTI Į 11 KLAUSIMĄ

10. Įvertinkite Pareigūnų ir karių, išleidžiamų į pensiją, socialinio prisitaikymo, medicininės reabilitacijos bei profesinio orientavimo į kitas veiklos sritis programą?

		TAIP	NE
1.	Buvau laiku (prieš 6 mėn.) informuotas raštu apie galimybę dalyvauti Programoje	1	2
2.	Personalo specialistas išsamiai informavo apie įstaigas, kuriose galiu gauti socialinio prisitaikymo ir profesinio orientavimo paslaugas	1	2
3.	Iš personalo specialisto gavau naudingų pasiūlymų apie galimus kursus (anglų, kompiuterių) ir kitas programas.	1	2
4.	Teritorinėje darbo biržoje gavau efektyvias konsultacijas dėl įsidarbinimo	1	2
5.	Teritorinėje darbo biržoje man pasiūlė naudingus persikvalifikavimo ar kvalifikacijos kėlimo kursus	1	2

11. Ar prieš išeinant į atsargą kėlė nerimą artėjantys gyvenimo pasikeitimai? (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)

1. Taip. (PEREIKITE PRIE 13 KLAUSIMO)
2. Ne. (PEREIKITE PRIE 14 KLAUSIMO)

12. Kas padėjo susidoroti su nerimu, nesaugumo jausmu žinant, kad reikės greitai išeiti iš kariuomenės? (PAŽYMĖKITE NE DAUGIAU KAIP 2 JUMS TINKAMUS ATSAKYMUS)

1. Pats/pati susitvarkau.
2. Šeima padeda.
3. Giminės ir draugai padeda.
4. Psichologas.
5. Kita (PARAŠYKITE) _____

13. Ką ketinote veikti išėjęs į atsargą? (PAŽYMĖKITE IKI 5 ATSAKYMŲ)

1. Iškart ieškoti darbo.
2. Likti KAS.
3. Kurti savo verslą.
4. Nedirbti.
5. Skirti laiką sau (pataisyti sveikatą ir pan.).
6. Pasimokyti ir pakeisti profesiją.
7. Išvykti padirbėti užsienyje.
8. Prieš išeidamas į atsargą apie tai negalvoju / negalvojau.
9. Kita _____ (PARAŠYKITE)

14. Ar šiuo metu dirbate?

1. Taip (PEREIKITE PRIE 16 KLAUSIMO)
2. Ne (PEREIKITE PRIE 15 KLAUSIMO)

15. Kodėl nedirbate? (PAŽYMĖKITE VISUS TINKAMUS ATSAKYMO VARIANTUS) TOLIAU PEREIKITE PRIE 25 KLAUSIMO.

1. Nerandu tinkamo darbo.
2. Tik išėjęs į atsargą dirbau, bet dabar nebedirbu
3. Nenoriu dirbti.
4. Gaunu tokią pensiją, kad dirbti neapsimoka.
5. Pablogėjo sveikata.
6. Turiu prižiūrėti kitus šeimos narius
7. Kita (PARAŠYKITE) _____

16. Kokį darbą šiuo metu dirbate? (PAŽYMĖKITE NE DAUGIAU KAIP DU ATSAKYMUS)

1. Turite savo verslą.
2. Vadovaujantį darbą.
3. Esate samdomas darbuotojas.
4. Dirbate pagal kariuomenėje turėtą specialybę.
5. Dirbate pagal naujai įgytą specialybę.
6. Dirbate krašto apsaugos sistemoje, bet kitose pareigose nei anksčiau.

17. Per kiek laiko susiradote darbą? (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)
1. Iš karto išėjus į atsargą.
2. Per 1-5 mėnesius
3. Po pusės metų ar daugiau.

18. Kas, Jūsų nuomone, labiausiai padėjo jums susirandant darbą ar pradedant savo verslą? (PAŽYMĖKITE NE DAUGIAU KAIP TRIS ATSAKYMUS):
1. Tai, kad turiu aukštąjį išsilavinimą.
2. Tai, kad įgijau specialybę tarnaudamas kariuomenėje.
3. Pažintys.
4. Atsitiktinumas (palankios aplinkybės).
5. Darbo patirtis.
6. Tai, kad turiu galimybę persikvalifikuoti.
7. Kita (PARAŠYKITE) _____

19. Ar įgijote specialybę tarnaudamas kariuomenėje?
1. Taip (PARAŠYKITE KOKIĄ) _____
2. Ne

20. Kokios tarnyboje įgytos profesinės žinios ir įgūdžiai padėjo gauti darbą? (PAŽYMĖKITE TIRS SVARBIAUSIAS)
1. Darbo patirtis (teisinis, vadybinis, pedagoginis, inžinierinis, buhalterinis ir kt. darbas)
2. Tarnyboje įgytos profesinės žinios (kursai, tarptautinės pratybos, šaudyba, tarnybos organizavimas)
3. Užsienio kalbų kursai.
4. Darbo su kompiuteriu kursai.
5. Tobulinimosi kursai užsienyje tarnybos metu.
6. Kita (PARAŠYKITE) _____

21. Kurios iš išvardintų savybių padėjo arba nepadėjo Jums gauti darbą? (ŽYMĖKITE KIEKVIENOJE EILUTĖJE)

	Padėjo	Nei padėjo, nei nepadėjo	Nepadėjo
1. Gebėjimas vadovauti	1	2	3
2. Geri bendravimo įgūdžiai	1	2	3
3. Disciplinuotumas	1	2	3
4. Komandinio darbo įgūdžiai	1	2	3
5. Gebėjimas savarankiškai spręsti problemas	1	2	3
6. Gebėjimas greitai prisitaikyti prie naujų sąlygų	1	2	3
7. Ryžtingumas, gebėjimas greitai priimti sprendimą	1	2	3
8. Kita (PARAŠYKITE)	1	2	3

22. Ar šiuo metu dirbate tokį darbą, kurio norėjote prieš išeidamas į atsargą? (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)

1. Taip. (PEREIKITE PRIE 24 KLAUSIMO)
2. Ne. (PEREIKITE PRIE 23 KLAUSIMO)

23. Kaip Jūs manote, dėl kokių priežasčių nepavyko susirasti tokio darbo, kurio tikrai norėjote? (PAŽYMĖKITE NE DAUGIAU KAIP TRIS ATSAKYMUS):

1. Vyresnis amžius.
2. Nepalankios siūlomos darbo sąlygos.
3. Nepalankus požiūris į kariuomenę
4. Nepalankūs įstatymai dėl dirbančių pensininkų.
5. Sveikatos būklė.
6. Tai, kad neturiu specialaus išsilavinimo (profesijos).
7. Tai, kad neturiu aukštojo išsilavinimo.
8. Tai, kad neturėjau darbo patirties civiliniame darbe.
9. Kita (PARAŠYKITE) _____.

24. Nurodykite, su kokiomis asmeninėmis problemomis dažniausiai susidūrėte ar susiduriate civiliniame gyvenime po to, kai išėjote į pensiją? (PAŽYMĖKITE TIK PO VIENĄ ATSAKYMĄ KIEKVIENOJE EILUTĖJE)

	Nuolatos	Dažnai	Retai	Niekada
1. Pasigendu kariuomenėje įprastos tvarkos ir disciplinos	1	2	3	4
2. Sunku pačiam priimti sprendimus	1	2	3	4
3. Nepakenčiu kitų vadovavimo	1	2	3	4
4. Sunku priprasti prie laisvo laiko pertekliaus	1	2	3	4
5. Nerandu/neradau tokio darbo, kokio norėčiau	1	2	3	4
6. Šeimoje prasidėjo nesutarimai, kurių anksčiau nebuvo	1	2	3	4
7. Pablogėjo gyvenimo kokybė	1	2	3	4
8. Sunku susidoroti su naujomis pareigomis darbe	1	2	3	4

TOLIAU PILDO VISI (DIRBANTYS IR NEDIRBANTYS)

25. Kaip pasikeitė Jūsų šeimos finansinė padėtis išėjus į atsargą?

1. Pagerėjo.
2. Nei pagerėjo, nei pablogėjo.
3. Pablogėjo.

26. Ar Jūs buvote vienintelis šeimos maitintojas?

1. Taip.
2. Ne.

27. Kaip pasikeitė požiūris į Jus šeimoje, kai išėjote į atsargą?
1. Pagerėjo.
2. Nei pagerėjo, nei pablogėjo
3. Pablogėjo.

28. Ar, Jūsų nuomone, reikalinga speciali perėjimo į civilinį gyvenimą programa KAS darbuotojams, išeinantiems į atsargą?
1. Taip. (PEREIKITE PRIE 30 KLAUSIMO)
2. Ne. (PEREIKITE PRIE 32 KLAUSIMO)
3. Nežinau. (PEREIKITE PRIE 32 KLAUSIMO)

29. Jei tokia programa reikalinga, kada reikėtų pradėti ją taikyti KAS darbuotojams, išeinantiems į atsargą /pensiją?
1. Ne vėliau kaip prieš 2 metus.
2. Ne vėliau kaip 1 m.
3. Prieš pusę metų iki išėjimo į atsargą.
4. Prieš tris mėnesius.

30. Kiek svarbi ar nesvarbi tokioje programoje būtų kiekviena iš žemiau išvardintų priemonių?

		Labai svarbi	Svarbi	Nei svarbi, nei nesvarbi	Nesvarbi	Visiškai nesvarbi
1.	Profesinio orientavimo specialisto pagalba padedant įvertinti asmenines profesines galimybes					
2.	Informacija situaciją darbo rinkoje (pvz. paklausios darbo vietos ir pan.)	1	2	3	4	5
3.	Konsultacijos dėl galimybių persikvalifikuoti (mokymo / perkvalifikavimo įstaigos)	1	2	3	4	5
4.	Psichologo pagalba prieš išeinant į atsargą ir po to	1	2	3	4	5
5.	Medicinos pagalba prieš išeinant į atsargą ir po to	1	2	3	4	5
6.	Konsultacijos kaip pradėti savo verslą	1	2	3	4	5
7.	Specialūs darbo pasiūlymai išėjusiems į atsargą kariams	1	2	3	4	5
8.	Buvusių KAS darbuotojų, karininkų klubai ar panašios organizacijos	1	2	3	4	5

31. Jei jūs bendrai galvotumėte apie visas asmenines pajamas, kurias šiuo metu gaunate, ar jūs jomis patenkintas, ar nepatenkintas?

1. Visiškai patenkintas.
2. Patenkintas.
3. Nei patenkintas, nei nepatenkintas.
4. Nepatenkintas.
5. Visiškai nepatenkintas

32. Kokios maždaug yra jūsų asmeninės pajamos (skaičiuojant bendrai pensiją, darbo užmokestį ir pan.) per mėnesį šiuo metu?

1.	Iki 1000 Lt.	4.	2201 – 2800 Lt.
2.	1000 – 1600 Lt.	5.	2801 – 3400 Lt.
3.	1601 – 2200 Lt.	6.	4001 Lt ir daugiau

33. O kokios buvo jūsų vidutinės asmeninės pajamos per mėnesį prieš išeinant į atsargą?

1.	Iki 1000 Lt.	4.	2201 – 2800 Lt.
2.	1000 – 1600 Lt.	5.	2801 – 3400 Lt.
3.	1601 – 2200 Lt.	6.	4001 Lt ir daugiau

34. Jei jūs dirbote/dirbate, kiek darbo vietų pakeitėte po išėjimo į atsargą:

1. Vieną.
2. Dvi
3. Tris ir daugiau.
4. Dirbu toje pačioje darbo vietoje.
5. Išėjęs į atsargą niekada nedirbau

35. Kiek Jums metų?.

_____ metų

36. Jūsų šeiminė padėtis:
(PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)

1. Gyvenu be partnerės (-io)
2. Vedęs.
3. Išsiskyręs/usi
4. Gyvenate neregistruotoje santuokoje

37. Jūsų lytis

1. Vyras
2. Moteris

38. Jūsų išsimokslinimas: (PAŽYMĖKITE TIK VIENĄ ATSAKYMĄ)

1. Vidurinis.
2. Aukštesnysis.
3. Aukštasis neuniversitetinis.
4. Aukštasis universitetinis (bakalauras).
5. Aukštasis universitetinis (magistras).
5. Kita (PARAŠYKITE) _____ .

39. Jūsų karinis laipsnis, prieš išeinant į atsargą:

1. Eilinis. 2. Grandinis. 3. Jaun. seržantas. 4. Vyr. seržantas	5. Viršila . 6. Jaunesnysis puskarininkis. 7. Puskarininkis. 8. Vyr. puskarininkis.	9. Leitenantas. 10. Vyr. leitenantas 11. Kapitonas.	12. Majoras. 13. Pulkininkas leitenantas. 14. Pulkininkas. 15. Civilis darbuotojas

40. Gyvenamoji vieta:
1. Vilnius.
2. Kaunas.
3. Klaipėda.
4. Šiauliai.
5. Panevėžys.
6. Kiti miestai.
7. Miestelis.

DĖKOJAME UŽ JŪSŲ ATSAKYMUS!

2 priedas. Ekspertų apklausos duomenys

Policijos administracijos (per CEPOL tinklą)	Papildyta antriniais duomenimis:	Krašto apsaugos ministerijos (per KAM karinių atašė tinklą)	Papildyta antriniais duomenimis:
AUSTRIJA	BELGIJA	BELGIJA	AIRIJA
DANIJA	BULGARIJA	ČEKIJA	AUSTRIJA
ISLANDIJA	D.BRITANIJA	DANIJA	BULGARIJA
KIPRAS	ISPANIJA	ESTIJA	D.BRITANIJA
LENKIJA	LIUKSEMBURGAS	KROATIJA	VOIKIETIJA
MALTA	PORTUGALIJA	LATVIJA	
SUOMIJA	RUMUNIJA	LENKIJA	
ŠVEDIJA	SLOVAKIJA	LIUKSEMBURGAS	
VOKIETIJA	SLOVĖNIJA	NYDERLANDAI	
		PORTUGALIJA	
+ ne ES šalys		PRANCŪZIJA	
NORVEGIJA		RUMUNIJA	
ISLANDIJA		SUOMIJA	
		SLOVAKIJA	
		SLOVĖNIJA	
N=11		N=15	N=5

3 priedas. Ekspertų apklausos anketa

Karių, baigusių tarnybą kariuomenėje, integracijos į darbo rinką klausimynas (klausimynas buvo pateiktas anglų kalba)

1 dalis: **Bendra informacija**

1.1. Koks yra vidutinis karių, išeinančių į atsargą, amžius?
1.2. Kiek vidutiniškai pensija skiriasi nuo anksčiau gauto atlyginimo?
1.3. Ar nacionalinės institucijos vykdo karių, išeinančių į atsargą, reintegraciją į darbo rinką?
1.4. Kokios valstybinės institucijos (šalyje) yra atsakingos už karių integraciją į darbo rinką (įdarbinimą) po jų išėjimo į pensiją?
1.5. Prašome detalizuoti aukščiau įvardintų institucijų veiklas, skirtas kariams, išėjusiems į atsargą, įdarbinti.
1.6. Prašome detalizuoti krašto apsaugos ministerijos vaidmenį teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams.
1.7. Aprašykite, koks kitų valstybinių institucijų vaidmuo teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją kariams.

2 dalis: **Aktyvios darbo rinkos programos**

2. Aprašykite aktyvias darbo rinkos priemones ir programas, kurios taikomos išeinantiems į pensiją kariams. Prašome jas aprašyti ir pateikti statistinius duomenis, jei tokių yra.
2.1. Karių, išeinančių į pensiją, mokymai darbo vietoje.
2.2. Pagalba ieškant darbo, darbo rinkos konsultavimo paslaugos kariams, išeinantiems į pensiją.
2.3. Darbo vietos valstybės tarnyboje, skirtos į pensiją išėjusiems kariams.
2.4. Subsidijos, kurios skiriamos kariams, išeinantiems į pensiją, įsidarbinant privačiame sektoriuje (pvz., verslo pradžios iniciatyvos).
2.5. Kitos priemonės, skirtos karių, išeinančių į pensiją, integracijai į darbo rinką.

3 dalis: **Programų vertinimas**

3. Įvertinkite išeinančių į pensiją karių integracijos į darbo rinką programos rezultatus:
3.1. Koks procentas karių, išėjusių į pensiją, yra įdarbinti per pastarąjį dešimtmetį?
3.2. Kokie šio įdarbinimo kaštai?
3.3. Kokie yra šių kaštų padengimo šaltiniai?

4 dalis: **Tolimesnis plėtojimas**

4. Kokios šiuo metu vykdomas reformos, diskusijos ir kariuomenės pertvarkos, susijusios su karių, išeinančių į atsargą, reintegracija į darbo rinką?

Policijos pareigūnų, baigusių tarnybą, integracijos į darbo rinką klausimynas (klausimynas buvo pateiktas anglų kalba)

1 dalis: **Bendra informacija**

1.1. Koks yra vidutinis policijos pareigūnų, išeinančių į atsargą, amžius?

1.2. Kiek vidutiniškai pensija skiriasi nuo policijos pareigūno anksčiau gauto atlyginimo?

1.3. Ar nacionalinės institucijos vykdo policijos pareigūnų, išeinančių į atsargą, reintegraciją į darbo rinką?

1.4. Kokios valstybinės institucijos (šalyje) yra atsakingos už policijos pareigūnų integraciją į darbo rinką (įdarbinimą) po jų išėjimo į pensiją?

1.5. Prašome detalizuoti anksčiau įvardintų institucijų veiklas, skirtas policijos pareigūnams, išėjusiems į atsargą, įdarbinti.

1.6. Prašome detalizuoti policijos institucijų vaidmenį teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją policininkams.

1.7. Aprašykite, koks kitų valstybinių institucijų vaidmuo teikiant paslaugas ir finansinę paramą išeinantiems į pensiją policijos pareigūnams.

2 dalis: **Aktyvios darbo rinkos programos**

2. Aprašykite aktyvias darbo rinkos priemones ir programas, kurios taikomos išeinantiems į pensiją policijos pareigūnams. Prašome jas aprašyti ir pateikti statistinius duomenis, jei tokių yra.

2.1. Policijos pareigūnų, išeinančių į pensiją, mokymai darbo vietoje.

2.2. Pagalba ieškant darbo, darbo rinkos konsultavimo paslaugos policijos pareigūnams, išeinantiems į pensiją.

2.3. Darbo vietos valstybės tarnyboje, skirtos į pensiją išėjusiems policijos pareigūnams.

2.4. Subsidijos, kurios skiriamos policijos pareigūnams, išeinantiems į pensiją, įsidarbinant privačiame sektoriuje (pvz., verslo pradžios iniciatyvos).

2.5. Kitos priemonės, skirtos policijos pareigūnų, išeinančių į pensiją, integracijai į darbo rinką.

3 dalis: **Programų vertinimas**

3. Įvertinkite išeinančių į pensiją policijos pareigūnų integracijos į darbo rinką programos rezultatus:

3.1. Koks procentas policijos pareigūnų į pensiją, yra įdarbinti per pastarąjį dešimtmetį?

3.2. Kokie šio įdarbinimo kaštai?

3.3. Kokie yra šių kaštų padengimo šaltiniai?

4 dalis: **Tolimesnis plėtojimas**

4. Kokios šiuo metu vykdomas reformos, diskusijos ir policijos pertvarkos, susijusios su policijos pareigūnų, išeinančių į atsargą, reintegracija į darbo rinką?

4 priedas. Aktyvios darbo rinkos politikos įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos ir darbo ministro
2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymu
Nr. A1-499

AKTYVIOS DARBO RINKOS POLITIKOS PRIEMONIŲ ĮGYVENDINIMO SĄLYGŲ IR TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas (toliau vadinama – šis Aprašas) nustato bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinio mokymo, remiamojo įdarbinimo, paramos darbo vietoms steigti ir bedarbių teritorinio judumo rėmimo įgyvendinimo sąlygas ir tvarką.

2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemones (toliau vadinama – Priemonės) sudaro:

2.1. bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas;

2.2. remiamasis įdarbinimas:

2.2.1. įdarbinimas subsidijuojant;

2.2.2. darbo įgūdžių įgijimo rėmimas;

2.2.3. darbo rotacija;

2.2.4. viešieji darbai.

2.3. parama darbo vietoms steigti:

2.3.1. darbo vietų steigimo subsidijavimas;

2.3.2. vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas;

2.3.3. savarankiško užimtumo rėmimas.

2.4. bedarbių teritorinio judumo rėmimas.

3. Šiame Apraše vartojamos sąvokos:

Darbo priemonės – darbo procese naudojamos transporto priemonės ir darbo įrenginiai (mašinos, įrenginiai, aparatai, prietaisai, įrankiai, įtaisai ar kiti reikmenys).

Darbo vietos įsteigimas – materialinių ir teisinių sąlygų naujai darbo vietai sukurti sudarymas ir teritorinėje darbo biržoje (toliau vadinama – darbo birža) įregistruoto asmens įdarbinimas į sukurtą darbo vietą. Jei toje pačioje darbo vietoje dirba keli darbuotojai skirtingu darbo laiku, laikoma, kad tai yra viena darbo vieta. Viena darbo vieta negali būti steigiama sugretintoms profesijoms.

Darbo vietos panaikinimas – darbo vieta laikoma panaikinta, kai, nepraėjus 3 metų laikotarpiui nuo darbo vietos įsteigimo dienos:

darbo sutartis su įdarbintu asmeniu nutraukiama darbdavio iniciatyva, apie darbo sutarties nutraukimą nepranešama darbo biržai ir per 30 darbo dienų į darbą nepriima-

mas darbo vietai užimti nustatytus kvalifikacinius reikalavimus atitinkantis darbo biržos siunčiamas asmuo;

įdarbinto asmens darbo vietoje darbo sutartyje nustatytu darbo laiku prastova ne dėl darbuotojo kaltės tęsiasi ilgiau kaip trisdešimt dienų iš eilės, taip pat jeigu jam daugiau kaip du mėnesius iš eilės nemokamas visas jam priklausantis darbo užmokestis;

įdarbinto asmens darbo sutartyje keičiama darbovietė ar funkcijos be darbo biržos sutikimo;

subsidijos gavėjas netenka teisės valdyti būtiną darbo vietoms išlaikyti nekilnojamąjį turtą ar be darbo biržos sutikimo parduoda, įkeičia, išnuomoja ar kitaip perleidžia juridiniams ar fiziniams asmenims už subsidijos darbo vietai steigti lėšas darbo vietai įrengti įsigytus įrengimus, įrangą ar kitas darbo priemones;

neįgalusis asmuo, pradėjęs savo verslą įsteigtoje sau darbo vietoje, ilgiau kaip šimtą dvidešimt dienų iš eilės arba daugiau kaip šimtą keturiasdešimt dienų per paskutinius dvylika mėnesių nevykdo veiklos;

neįgalusis įsteigęs sau darbo vietą individualiai veiklai pagal verslo liudijimą darbo vietų steigimo sutarties galiojimo laikotarpiu (kol baigsis 3 metų laikotarpis), per 15 dienų nuo verslo liudijimo galiojimo pabaigos nepateikia naujo verslo liudijimo.

Ekonominius sunkumus patiriančios įmonės – įmonės, kuriose dėl objektyvių priežasčių sutrinka gamybos procesas, sumažėja atliekamų darbų ar teikiamų paslaugų apimtys ir dėl to jų darbuotojai dirba ne visą darbo laiką.

Paraiška – nustatytos formos darbdavio ar registruoto darbo biržoje asmens, siekiančio gauti paramą naujoms darbo vietoms steigti, užpildytas dokumentas.

Paraiškos teikėjas – bedarbis, įsiregistravęs darbo biržoje, darbo ieškantis asmuo arba darbdavys, pateikęs paraišką subsidijai gauti.

Projekto teikėjas – darbdavys, pateikęs vietinių užimtumo iniciatyvų (toliau vadinama – VUI) projekto paraišką gauti subsidiją darbo vietoms steigti.

Subsidija darbo vietoms steigti – negrąžintinos lėšos, skiriamos darbo vietoms steigti (pritaikyti), be kurios jos negalėtų būti įsteigtos.

Subsidija darbo užmokesčiui – negrąžintinos lėšos, skiriamos darbo užmokesčiui ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotoms draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms, nepanaudotoms atostogoms (organizuojant viešuosius darbus) kompensuoti, be kurių darbo biržoje registruotas asmuo negalėtų būti įdarbintas.

Subsidijos gavėjas – darbdavys arba asmuo, registruotas darbo biržoje darbo ieškančiu arba bedarbiu, kuriam skiriama subsidija darbo vietai įsteigti.

Techninės pagalbos priemonės – bet koks neįgaliųjų naudojamas specialus ar standartinis gaminys, įrankis, įranga ar techninė sistema, padedanti išvengti, kompensuoti, sumažinti arba pašalinti sutrikusių funkcijų įtaką sveikatos būklei, asmens savarankiškumui, ugdymuisi, darbinei veiklai.

Tikslinės teritorijos – savivaldybių (seniūnijų) teritorijos, kuriose įgyvendinami VUI projektai.

Kitos šiame Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatyme (Žin.,2006, Nr. 73-2762; 2009, Nr. 86-3638), Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatyme (Žin., 2004, Nr. 4-26), Lietuvos Respublikos darbo kodekse (Žin., 2002, Nr. 64-2569), Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatyme (Žin., 1997, Nr. 98-2478; 2007, Nr. 43-1627), Lietuvos Respublikos socialinių paslaugų įstatyme (Žin., 2006, Nr. 17-589) vartojamas sąvokas.

4. Pagal šį Aprašą iš valstybės biudžeto arba Užimtumo fondo lėšų skiriama valstybės subsidija VUI projektams įgyvendinti tikslinėse teritorijose, kurios pagalbos teikimo sąlygos nustatytos 2006 m. gruodžio 15 d. Komisijos reglamente (EB) Nr. 1998/2006 dėl Sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo *de minimis* pagalbai (PL 2006 L 379, p. 5).

5. Maksimali VUI projekto teikėjo prašoma subsidijos suma teikiant paraišką negali viršyti 345 000 Lt. Parama kelių transporto įmonėms, atliekančioms krovinių vežimo keliais operacijas, krovinių vežimo keliais transporto priemonėms įsigyti neteikiama.

6. VUI projekto teikėjas privalo užtikrinti, kad prašoma subsidija per trejus pastaruosius metus iš eilės kartu su jau anksčiau jo gauta *de minimis* pagalba neviršytų 690 000 Lt, transporto sektoriuje – 345 000 Lt, žuvininkystės sektoriuje – 103 500 Lt, žemės ūkio sektoriuje – 25 800 Lt.

7. Subsidijos gavėjas privalo įsteigtas (pritaikytas) naujas darbo vietas išsaugoti mažiausiai trejus metus nuo darbo vietų įsteigimo (pritaikymo).

8. Įgyvendinant remiamojo įdarbinimo Priemones, darbdaviams, įdarbinusiems darbo biržos siųstus asmenis, mokama subsidija darbo užmokesčiui. Jei įdarbinto asmens darbo sutartis sudaryta ne visam darbo laikui arba jis dirbo ne visą mėnesio darbo laiką, subsidijos darbo užmokesčiui dydis skaičiuojamas už faktiškai dirbtą laiką pagal apskaičiuotą ar darbo sutartyje nustatytą valandinį atlygį. Šiuo atveju subsidijos darbo užmokesčiui dydis apskaičiuojamas darbo užmokesčio dydį padalijant iš to mėnesio darbo valandų arba dienų skaičiaus pagal darbovietės darbo grafiką ir rezultatą padauginus iš asmens dirbtų tą mėnesį valandų arba dienų skaičiaus. Subsidijos darbo užmokesčiui dydis negali viršyti dviejų Vyriausybės patvirtintų minimaliųjų mėnesinių algų dydžių.

9. Subsidija darbo užmokesčiui nemokama kasmetinių, tikslinių atostogų laikotarpiu ar įdarbintam asmeniui tapus laikinai nedarbingam dėl ligos ar traumos ir kitais teisės aktuose nustatytais atvejais, kai darbdavys nemoka darbo užmokesčio.

10. Subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimas nutraukiamas:

10.1. pasibaigus subsidijos darbo užmokesčiui mokėjimo terminui, nustatytam Priemonių įgyvendinimo sutartyse;

10.2. pasibaigus darbo sutarčiai, sudarytai įgyvendinant remiamojo įdarbinimo Priemones;

10.3. įdarbintam asmeniui sulaukus senatvės pensijos amžiaus;

10.4. darbdaviui neišmokėjus įdarbintam asmeniui priklausančio darbo užmokesčio ilgiau nei 15 darbo dienų nuo darbo sutartyje nustatyto darbo užmokesčio mokėjimo dienos;

10.5. įdarbintam asmeniui pradėjus dirbti pagal kitą darbo sutartį ar įsidarbinus savarankiškai;

10.6. asmeniui, turinčiam įsipareigojimu šeimai ir registruotam darbo biržoje bedarbiu, nutraukus darbo sutartį ar atsisakius šio Aprašo 38.5 punkte nurodyto asmens teikiamų paslaugų;

10.7. darbdaviui iškėlus bankroto bylą, įmonei įgijus likviduojamos įmonės statusą.

11. Subsidijai darbo užmokesčiui gauti darbdavys per 3 darbo dienas mėnesiui pasibaigus pateikia pažymas apie įdarbintų darbo biržos siųstų asmenų dirbtą darbo laiką ir apskaičiuotą jiems darbo užmokestį (šio Aprašo 7, 9, 10, 12, 15 priedai). Subsidija darbo užmokesčiui išmokama per 5 darbo dienas nuo visų šiame punkte nurodytų dokumentų gavimo dienos.

12. Subsidijos vienai darbo vietai steigti dydis negali viršyti 40 Vyriausybės patvir-

tintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių paraiškos pateikimo dieną, o VUI projektams – konkurso paskelbimo dieną.

13. Subsidija darbo vietoms steigti įgyvendinant Priemones skiriama finansuoti šioms išlaidoms:

13.1. įrengimams, įrangos, techninės pagalbos priemonėms (neįgaliesiems) ir kitoms darbo priemonėms, reikalingoms darbo vietos funkcionavimui užtikrinti, pirkti, montuoti ir pritaikyti;

13.2. darbo vietos ir darbuotojui reikalingoms licencijoms ir leidimams įsigyti;

13.3. mokymo, kai steigiamai darbo vietai reikalingos profesinės kvalifikacijos ar kompetencijos, kurioms įgyti darbo birža neorganizuoja profesinio mokymo;

13.4. patalpoms remontuoti ir pritaikyti, reikalingoms darbo vietai įrengti. Subsidija šiai išlaidų rūšiai negali viršyti 50 procentų visos subsidijos dydžio;

13.5. reklamai;

13.6. ilgalaikiam materialiam turtui drausti. Subsidijos gavėjas privalo apdrausti ilgalaikį materialųjį turtą, kuriam įsigyti, steigiant darbo vietą ar ją pritaikant, buvo naudota subsidija, maksimaliu turto atkuriamosios vertės draudimu nuo visų galimų rizikos atvejų, nuo kurių draudžia subsidijos gavėjo pasirinkta draudimo bendrovė, ne mažiau kaip 3 metus nuo turto įsigijimo, kiekvienais metais pateikdamas darbo biržai draudimą įrodančius dokumentus.

14. Šio Aprašo 13 punkte nurodytos išlaidos privalo būti:

14.1. būtinos darbo vietai įsteigti, pritaikyti;

14.2. nurodytos paraiškoje;

14.3. panaudotos per sutartyje numatytą laikotarpį;

14.4. įtrauktos į subsidijos gavėjo metinį balansą, pelno (nuostolio) ataskaitą, darbdaviai, nesudarantys balanso, subsidiją privalo įtraukti į metinę pajamų-išlaidų deklaraciją. Šis reikalavimas netaikomas asmeniui, įsteigusiam sau darbo vietą (individuali veikla pagal verslo liudijimą, individuali veikla pagal pažymą).

15. Pasiūlymus dėl Priemonių, kurias įgyvendinant mokamos subsidijos darbo vietai steigti, darbo užmokesčiui kompensuoti, gali teikti darbdaviai, kurie:

15.1. nėra bankrutavę ar bankrutuojantys ar nevykdo restruktūrizacijos;

15.2. neturi likviduojamos įmonės statuso;

15.3. neturi mokestinės nepriemokos valstybės ir (arba) savivaldybių biudžetams ir fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, nėra skolingi Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetui. Šie reikalavimai nėra taikomi subsidijai darbo užmokesčiui.

16. Bedarbiai dalyvauti Priemonėse siunčiami, jei dalyvavimas šiose Priemonėse yra numatytas jų individualiuose užimtumo veiklos planuose.

17. Remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimu Nr. 1508 „Dėl Su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ (Žin., 2004, Nr. 173-6406), asmenims, įdarbintiems įgyvendinant Priemones, gali būti nustatytas ne visas darbo laikas.

18. Siunčiant dalyvauti Priemonėse asmenis iki 18 metų, turi būti atsižvelgta į Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų norminių teisės aktų nustatytas šių asmenų darbo sąlygas ir jų įdarbinimo tvarką.

II. BEDARBIŲ IR ĮSPĖTŲ APIE ATLEIDIMĄ IŠ DARBO DARBINGO AMŽIAUS DARBUOTOJŲ PROFESINIS MOKYMAS

19. Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinio mokymo (toliau vadinama – mokymas) tikslas – suteikti kvalifikaciją arba (ir) įgyti kompetenciją, jei tai reikalinga įsidarbinant.

20. Mokytis pagal vieną arba kelias sugretintas profesinio mokymo programas gali būti siunčiami atitinkantys mokymo programos ir profesinius sveikatos reikalavimus šie asmenys:

20.1. bedarbiai:

20.1.1. nustatyta tvarka įsiregistravę darbo biržoje, kuriems darbo birža negali pasiūlyti tinkamo darbo;

20.1.2. kvalifikacijai suteikti – esant teigiamai teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos (toliau vadinama – teritorinė tarnyba) išvadai dėl tinkamumo pasirinktai profesijai;

20.1.3. baigę darbo biržos finansuotą mokymą ir įgiję kvalifikaciją:

20.1.3.1. kitai kvalifikacijai suteikti – ne anksčiau kaip po 3 metų nuo kvalifikacijos įgijimo, išskyrus atvejus, kai pateikiamas sveikatos priežiūros įstaigos gydytojų konsultacinės komisijos pažymėjimas apie asmens sveikatos būklę ir darbingumą, kuriame nustatyti apribojimai ar negalėjimas dirbti pagal įgytą kvalifikaciją;

20.1.3.2. kvalifikacijai tobulinti, naujai ar papildomai kompetencijai įgyti – dirbę pagal įgytą kvalifikaciją ne anksčiau kaip po 6 mėnesių, nedirbę – ne anksčiau kaip po 1 metų nuo kvalifikacijos įgijimo;

20.1.4. baigę darbo biržos finansuotas nesuteikiančias kvalifikacijos formaliojo profesinio mokymo programas ir neformaliojo profesinio mokymo programas – ne anksčiau kaip po 1 metų nuo mokymo baigimo;

20.1.5. darbo biržos siųsti ir be svarbių priežasčių nutraukę mokymąsi ar po profesinio mokymo pabaigos per 6 mėnesių laikotarpį be svarbios priežasties atsisakiusiems darbo biržos jiems siūlomo darbo – ne anksčiau kaip po 2 metų nuo mokymo nutraukimo ar atsisakymo siūlomo darbo datos. Svarbios priežastys, nurodytos Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 23 straipsnio 7 dalyje, pripažįstamos pateisinamomis, pateikus jas patvirtinančius dokumentus. Mokymo įstaiga ir darbo birža turi teisę patikrinti nurodytos priežasties teisingumą;

20.2. įspėti apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojai:

20.2.1. gavę įspėjimą apie atleidimą iš darbo ir nustatyta tvarka įsiregistravę darbo biržoje;

20.2.2. kvalifikacijai suteikti ar tobulinti, naujai ar papildomai kompetencijai įgyti – ne anksčiau kaip po metų nuo darbo biržos finansuoto mokymo baigimo.

21. Bedarbiai ir įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai siunčiami į profesinio mokymo įstaigas, įmones, organizacijas (toliau vadinama – mokymo įstaiga), turinčias Švietimo ir mokslo ministerijos leidimą (licenciją) mokyti pagal formaliojo profesinio mokymo programas arba įtraukusias į savo nuostatus (įstatus) tęstinio profesinio mokymo organizavimą ir atitinkančias nustatytus reikalavimus vykdyti Darbo rinkos tęstinio neformaliojo profesinio mokymo programas (toliau vadinama – neformaliojo mokymo programa), įregistruotas Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau vadinama – Tarnyba) tvarkomame Darbo rinkos tęstinio ne-

formaliojo profesinio mokymo programų sąvade (toliau vadinama – Programų sąvadas).

22. Vykdydama bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų neformalųjį profesinį mokymą, Tarnyba:

22.1. nustato reikalavimus neformaliojo mokymo programoms;

22.2. registruoja neformaliojo mokymo programas Darbo rinkos neformaliojo profesinio mokymo programų sąvade (toliau – Programų sąvadas);

22.3. nustato išduodamų pažymėjimų formą ir turinį;

22.4. nustato reikalavimus neformaliojo mokymo programoms, registruotoms Programų sąvade, vykdyti;

22.5. kaupia duomenis apie mokymo įstaigas, atitinkančias reikalavimus vykdant neformaliojo mokymo programas ir kurios įtrauktos į Mokymo įstaigų, atitinkančių reikalavimus vykdant neformaliojo mokymo programas, sąvadą (toliau vadinama – Mokymo įstaigų sąvadas);

22.6. atlieka neformaliojo mokymo programų vykdymo stebėseną, teikia rekomendacijas mokymo įstaigoms dėl mokymo programų vykdymo atitikimo nustatytiems reikalavimams, nustato terminus trūkumams pašalinti;

22.7. išregistruoja iš Mokymo įstaigų sąvado mokymo įstaigas, neatitinkančias nustatytų reikalavimų vykdant neformaliojo mokymo programas;

22.8. teikia informaciją apie mokymo programas, mokymo programų vykdytojus ir stebėsenos rezultatus darbo biržai, socialiniams parteriams, kitiems suinteresuotiems asmenims, talpina informaciją internetiniame puslapyje www.darborinka.lt.

23. Teritorinė tarnyba nustato darbo biržos siunčiamų kvalifikacijai suteikti bedarbių tinkamumą pasirinktai profesijai. Teritorinė tarnyba išvadas apie darbo biržos siųstų asmenų tinkamumą pasirinktai profesijai pateikia darbo biržai Tarnybos direktoriaus nustatyta ir su Lietuvos darbo birža suderinta tvarka.

24. Lietuvos darbo birža rengia ir, suderinusi su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, tvirtina Pavyzdinius mokymo paslaugų pirkimo dokumentus. Profesinio mokymo paslaugas perka Lietuvos darbo birža arba jos pavedimu darbo biržos, vadovaudamosi Viešųjų pirkimų įstatymu (Žin., 1996, Nr. 84-2000; 2006, Nr. 4-102) ir kitais teisės aktais.

25. Darbo birža, siųsdama mokytis bedarbius ar įspėtus apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojus, su mokymo įstaiga sudaro profesinio mokymo sutartį (1 priedas).

26. Mokymo įstaiga su darbo biržos siųstu bedarbiu ar įspėtu apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotoju sudaro mokymo sutartį (2 priedas).

27. Mokymo įstaiga, siųsdama mokinius praktiniam mokymui į įmonę, įstaigą ar organizaciją, su ja sudaro sutartį dėl praktinio mokymo (3 priedas).

28. Įmonė, įstaiga, organizacija, vykdanti praktinį mokymą realiose darbo vietose, su kiekvienu mokiniu sudaro praktinio mokymo sutartį (4 priedas).

29. Darbo birža turi teisę tikrinti, kaip įgyvendinamas mokymas mokymo įstaigoje ir (ar) praktikos atlikimo vietoje.

30. Mokymo įstaiga privalo nedelsdama nutraukti mokymo sutartį, jei bedarbis ar įspėtas apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojas:

30.1. be svarbios priežasties 6 darbo dienas iš eilės nelankė užsiėmimų;

30.2. per mokymosi laikotarpį nelankė daugiau kaip 20 procentų mokymo sutartyje numatytos mokymo trukmės ir nepateikė užsiėmimų nelankymą pateisinančių dokumentų.

31. Mokymo įstaiga, raštu suderinusi su darbo birža, gali pratęsti mokymo sutartį,

jei bedarbis ar įspėtas apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojas per praėjusį mokymosi laikotarpį nelankė daugiau kaip 20 procentų mokymo sutartyje numatytos trukmės ir pateikė užsiėmimų nelankymą pateisinančius dokumentus.

32. Mokymo trukmė dienomis, sudarant profesinio mokymo sutartį, nustatoma mokymo paslaugų pirkimo sutartyje, numatytą valandų skaičių dalinant iš 8. Tais atvejais, kai teisės aktais nustatyta trumpesnė mokymo trukmė, valandų skaičius per dieną nustatomas remiantis tą mokymą reglamentuojančiais teisės aktais. Įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų, dirbančių ne visą darbo laiką, dalyvavimo mokyme organizavimo tvarką ir mokymo trukmę nustato Lietuvos darbo biržos direktorius ir Tarnybos direktorius.

33. Mokymo vykdymas mokymo įstaigoje apskaitomas akademinėmis valandomis. Praktinio mokymo metu, sudarius sutartį dėl praktinio mokymo, mokymo vykdymas apskaitomas darbo valandomis.

34. Mokymo įstaiga teikia darbo biržai informaciją apie mokinių užsiėmimų lankomumą, nurodydama lankytas valandas, jų drausmines nuobaudas, sutarčių nutraukimą ir mokymosi pratęsimą.

35. Finansuojamos šios mokymo išlaidos:

35.1. bedarbiams – mokymo stipendija, mokymo paslaugų, apgyvendinimo, kelionės, draudimo nuo nelaimingų atsitikimų ir sveikatos patikrinimo, jeigu tai numatyta darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančiuose teisės aktuose, išlaidos;

35.2. įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbuotojams – mokymo stipendija (dirbantiems ne visą darbo laiką), mokymo paslaugų, apgyvendinimo, kelionės ir sveikatos patikrinimo, jeigu tai numatyta darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančiuose teisės aktuose, išlaidos.

36. Darbo birža:

36.1. apmoka mokymo įstaigai kiekvieną mėnesį:

36.1.1. už suteiktas mokymo paslaugas pagal mokymo įstaigos pateiktus paslaugų priėmimo–perdavimo aktus ir sąskaitas faktūras;

36.1.2. už mokinių apgyvendinimą pagal pateiktą sąskaitą-faktūrą, bet ne daugiau kaip 15 procentų Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos bazinės socialinės išmokos (toliau vadinama – BSI) dydžio už vieną parą. Kai mokymosi metu apgyvendinamas neįgalusis, turintis sunkią judėjimo negalią – ne daugiau kaip 35 procentų BSI dydžio;

36.1.3. mokymo ir apgyvendinimo išlaidas iki mokymo sutarties nutraukimo datos tų mokinių, kurie nutraukė mokymo sutartį ne dėl mokymo įstaigos kaltės arba pašalinti iš mokymo įstaigos dėl nepatenkinamo elgesio ar mokymosi;

36.2. prieš siunčiant mokytis bedarbius ir įspėtus apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojus, dirbančius ne visą darbo laiką, informuoja apie mokymo stipendijos dydį ir mokėjimo sąlygas. Bedarbis, kuriam mokymosi metu priklauso nedarbo socialinio draudimo išmoka, pateikia darbo biržai prašymą dėl mokymo stipendijos dydžio (5 priedas) (0,7 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio arba prilygintos nedarbo socialinio draudimo išmokos dydžiui, galiojančiam mokymo pradžios dieną);

36.3. kartą per mėnesį, gavus iš mokymo įstaigos informaciją apie bedarbio ar įspėto apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojo, dirbančio ne visą darbo laiką, mokymo programos lankomumą, moka mokymo stipendiją už lankytas valandas. Bedarbio ir įspėto apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojo stipendijos dydis

apskaičiuojamas, jos dydį padalijant iš to mėnesio mokymo valandų skaičiaus ir rezultatą padauginant iš lankytų valandų skaičiaus;

36.4. pagal bedarbio ir įspėto apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojo darbo biržai pateiktą prašymą dėl kelionės išlaidų kompensavimo, gavusi iš mokymo įstaigos informaciją apie lankomumą, pagal lankytas dienas apmoka vieną kartą per mėnesį bedarbiui ir įspėtam apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojui šias kelionės išlaidas:

36.4.1. kai mokymas vyksta jo gyvenamojoje vietoje – nuvykimo į mokymo įstaigą ar praktikos atlikimo vietą ir grįžimo vietinio (miesto) susisiekimo maršruto transportu;

36.4.2. kai mokymas vyksta ne jo gyvenamojoje vietoje:

36.4.2.1. nuvykimo į mokymo įstaigą ar praktikos atlikimo vietą ir grįžimo tolimojo ar (ir) vietinio susisiekimo maršruto transporto išlaidas;

36.4.2.2. apgyvendintam mokymo vietoje – atvykimo į mokymo vietą ir grįžimo pasibaigus mokymui bei vieną kartą per savaitę nuvykimo į namus ir grįžimo tolimojo ar (ir) vietinio (priemiestinio) susisiekimo maršruto transporto kelionės išlaidas bei važinėjimo į mokymo įstaigą ar praktikos atlikimo vietą vietinio (miesto) susisiekimo maršruto transportu;

36.5. bedarbiui ir įspėtam apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojui kelionės išlaidos apmokamos pagal pateiktus važiavimo bilietus ar vienkartinius važiavimo bilietus, kurie turi atitikti asmens prašyme nurodytą maršrutą. Bedarbiams kelionės išlaidos gali būti apmokamos pagal pateiktus mėnesinius bilietus (tik darbo dienomis). Nepateikus važiavimo bilietų, kelionės išlaidos apmokamos pagal mokėjimo mėnesį galiojančius, savivaldybių tarybos sprendimu patvirtintus, vietinio (priemiestinio, miesto) susisiekimo maršruto transporto tarifinius įkainius ar AB „Lietuvos geležinkeliai“ bendrovės valdybos sprendimu patvirtintus važiavimo vietinio susisiekimo traukiniu tarifinius įkainius;

36.6. moka bedarbiui ir įspėtam apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojui privalomojo sveikatos patikrinimo išlaidas pagal pateiktus šias išlaidas pateisinančius dokumentus;

36.7. nutraukia mokymo įstaigai mokymo paslaugų ir apgyvendinimo išlaidų finansavimą, bedarbiui ar įspėtam apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojui mokymo stipendijos ir kelionės išlaidų apmokėjimą pagal mokymo įstaigos raštu pateiktą pranešimą dėl mokymo sutarties nutraukimo;

36.8. dėl svarbių priežasčių pratęsia mokymo finansavimą, gavusi iš mokymo įstaigos ar bedarbio ar įspėto apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojo svarbias užsiėmimų nelankymo priežastis patvirtinančius dokumentus, parengusi ir pasirašiusi su mokymo įstaiga suderinimo raštą dėl mokymo pratęsimo;

36.9. nutraukia visų mokymo išlaidų finansavimą bedarbiui įsidarbinus pagal darbo sutartį, pradėjus verstis individualia veikla pagal verslo liudijimą ar individualia veikla pagal pažymą. Bedarbiui, baigusiam teorinę mokymo programos dalį ir įsidarbinusiam pagal darbo sutartį darbui pagal įgyjamą kvalifikaciją bei tęsiančiam mokymą, toliau finansuojamos tik mokymo paslaugos.

III. ĮDARBINIMAS SUBSIDIJUOJANT

37. Įdarbinimo subsidijuojant tikslas – padėti darbo rinkoje papildomai remiamiems asmenims, registruotiems darbo biržoje, įsitvirtinti darbo rinkoje arba laikinai įsidarbinti, o asmenims, kuriems nustatytas iki 40 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis, sudaryti specialias sąlygas išlikti darbo rinkoje.

38. Įdarbinimas subsidijuojant organizuojamas šiems darbo rinkoje papildomai remiamiems darbingo amžiaus bedarbiams ir darbo ieškantiems asmenims:

38.1. neįgaliesiems, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;

38.2. neįgaliesiems, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;

38.3. neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45–55 procentų darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis;

38.4. rūpintiniams, kuriems iki pilnametystės buvo nustatyta rūpyba, kol jiems sukaks 25 metai;

38.5. pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą socialinių darbuotojų padėjėjų kvalifikaciją, kai jų užimtumo rėmimas sudaro sąlygas kitiems bedarbiams, turintiems įsipareigojimų šeimai, dirbti;

38.6. ilgalaikiams bedarbiams;

38.7. vyresniems kaip 50 metų darbingiems darbingo amžiaus asmenims;

38.8. nėščioms moterims, vaiko motinai (įmotei) arba tėvui (įtėviui), vaiko globėjui, rūpintojui ir asmenims, faktiškai auginantiems vaiką (įvaikį) iki 8 metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų (iki 2005 m. liepos 1 d. pripažintą vaiku invalidu), ir asmenims, prižiūrintiems sergančius ar neįgaliuosius šeimos narius, kuriems Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sprendimu nustatyta nuolatinė slauga ar priežiūra;

38.9. grįžusiems iš laisvės atėmimo vietų ir kurių laisvės atėmimo laikotarpis buvo ilgesnis kaip 6 mėnesiai;

38.10. iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbusiems dvejus ir daugiau metų;

38.11. priklausomiems nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigusiems psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;

38.12. prekybos žmonėmis aukoms, baigusioms psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas;

38.13. grįžusiems į Lietuvą nuolat gyventi politiniams kaliniams ir tremtiniams bei jų šeimų nariams (sutuoktiniams, vaikams (įvaikiams) iki 18 metų);

38.14. turintiems teisę į papildomas užimtumo garantijas pagal Lietuvos Respublikos valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų papildomų užimtumo ir socialinių garantijų įstatymą (Žin., 2003, Nr. 48-2106).

39. Subsidijos darbo užmokesčiui, mokamos darbdaviams įdarbinant šio Aprašo 38 punkte nurodytus asmenis, dydis apskaičiuojamas vadovaujantis šio Aprašo 8 punkto nuostatomis ir mokamas:

39.1. 75 proc. apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami asmenys, nurodyti šio Aprašo 38.1 punkte – visą šių asmenų darbo laikotarpį;

39.2. 60 proc. apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami asmenys, nurodyti šio Aprašo 38.2 punkte – visą šių asmenų darbo laikotarpį;

39.3. 50 proc. apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami asmenys, nurodyti šio Aprašo 38.3–38.5 ir 38.8 punktuose – iki 12 mėn.;

39.4. 50 proc. apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami asmenys, nurodyti šio Aprašo 38.6, 38.7, 38.9–38.14 punktuose – iki 6 mėn.

40. Darbdaviai, pageidaujantys įgyvendinti Priemonę įdarbinimą subsidijuojant, darbo biržai pateikiamuose pasiūlymuose nurodo planuojamų įdarbinti asmenų skaičių, jų profesijas (pareigas), kvalifikacijai ir kompetencijai keliamus reikalavimus, siūlomas darbo ir darbo apmokėjimo (darbo užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka) sąlygas, datas, nuo kurių planuojami įdarbinti asmenys.

41. Asmuo, turintis įsipareigojimų šeimai ir registruotas darbo biržoje bedarbiu bei pageidaujantis, kad darbo biržos siųstas bedarbis, nurodytas šio Aprašo 38.5 punkte, padėtų jo šeimos nariui, papildomai pateikia darbo biržai prašymą, kuriame motyvuotai nurodomas socialinio darbuotojo padėjėjo poreikis.

42. Darbo birža, gavusi darbdavio pasiūlymą dėl įdarbinimo subsidijuojant įgyvendinimo, ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pasiūlymo pateikimo dienos:

42.1. patikrina, ar darbdavys atitinka šio Aprašo 15 punkte nustatytas sąlygas;

42.2. įvertina, ar darbo biržoje registruotų darbo ieškančių asmenų turima kvalifikacija ir kompetencija atitinka darbdavio nurodytus reikalavimus;

42.3. priima vieną iš šių sprendimų dėl įdarbinimo subsidijuojant įgyvendinimo ir finansavimo sutarties (6 priedas) sudarymo:

42.3.1. sudaryti sutartį;

42.3.2. nesudaryti sutarties;

42.3.3. siūlyti darbdaviui patikslinti siūlymus per nustatytą laiką;

42.4. raštu informuoja darbdavį apie priimtą sprendimą. Šio Aprašo 42.3.1 punkte nurodytu atveju pateikia būtiną informaciją dėl sutarties sudarymo, o šio Aprašo 42.3.3 punkte nurodytu atveju nurodo, ką reikia tikslinti.

43. Prieš sudarant sutartį dėl šio Aprašo 38.5 punkte nurodyto asmens įdarbinimo subsidijuojant, darbdavio, kuris ketina šią sutartį pasirašyti, socialinis darbuotojas įvertina asmens, turinčio įsipareigojimų šeimai ir registruoto darbo biržoje bedarbiu, šeimos nario socialinių paslaugų poreikį.

44. Darbo birža subsidiją darbo užmokesčiui moka darbdaviui, įdarbinusiam šio Aprašo 38 punkte nurodytą asmenį sutartyje nustatytomis sąlygomis.

45. Darbo birža nutraukia įdarbinimo subsidijuojant įgyvendinimo ir finansavimo sutartį su darbdaviu joje nurodytais atvejais.

IV. DARBO ĮGŪDŽIŲ ĮGIJIMO RĖMIMAS

46. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo tikslas – suteikti galimybes darbo ieškantiems asmenims trūkstamus darbo įgūdžius įgyti tiesiogiai darbo vietoje.

47. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas organizuojamas:

47.1. darbo biržoje registruotiems šiems turintiems kvalifikaciją darbingo amžiaus bedarbiams tuo atveju, jei darbo birža negali pasiūlyti jiems tinkamo darbo dėl darbo įgūdžių stokos:

47.1.1. pradedantiems darbo veiklą pagal įgytą kvalifikaciją;

47.1.2. ilgalaikiams bedarbiams;

47.1.3. iki įsiregistravimo darbo biržoje nedirbusiems dvejus ir daugiau metų;

47.1.4. po profesinės reabilitacijos;

47.2. įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, jei jie yra įsiregistravę darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys, kai dėl gamybos ar darbo organizavimo pakeitimų jie neturi reikiamų darbo įgūdžių, kad galėtų tęsti darbą toje pačioje darbovietėje ar kai šiems asmenims trūksta darbo įgūdžių, kad įsidarbintų kitoje darbovietėje.

48. Trūkstamų darbo įgūdžių poreikis 47.1 punktuose nurodytiems asmenims nustatomas Lietuvos darbo biržos direktoriaus nustatyta tvarka.

49. Darbo birža teikia pasiūlymą įgyvendinant darbo įgūdžių įgijimo rėmimo Priemonę darbdaviams, užregistravusiems laisvas darbo vietas, formaliai atitinkančias kvalifikacijas ir kompetencijas bedarbių, kuriems nustatytas poreikis darbo įgūdžiams įgyti.

50. Darbdaviai, gavę darbo biržos pasiūlymą įdarbinti darbo biržos siųstus asmenis, įgyvendinant darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę, pateikia darbo biržai informaciją apie planuojamų įdarbinti asmenų skaičių, jų profesijas, kvalifikacinius ir kompetencijai keliamus reikalavimus, siūlomą darbo apmokėjimą (darbo užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka) bei kitas sąlygas, kuriomis esant darbo biržos siųsti asmenys gali dalyvauti šioje priemonėje.

Darbdaviai, pageidaujantys organizuoti darbo įgūdžių įgijimą savo darbingo amžiaus darbuotojams, kurie yra įspėti apie atleidimą iš darbo, pateikia darbo biržai pasiūlymą dėl šios priemonės įgyvendinimo. Prie pasiūlymo pridedamas asmenų, numatomų įtraukti į šią priemonę, sąrašas, nurodant jų kvalifikacijas, ir raštu nurodoma, kokius papildomus darbo įgūdžius jie turi įgyti, kad galėtų pasilikti dirbti įmonėje pasikeitusiose darbo vietose.

51. Darbdaviai, norintys gauti kompensaciją darbo įgūdžių įgijimui organizuoti, pateikia darbo įgūdžių įgijimo rėmimo tiesiogiai darbo vietoje organizavimo aprašymą. Šiame aprašyme numatomi paskirti atsakingi už darbo įgūdžių organizavimą asmenys, pagrindžiamas lėšų poreikis darbo įgūdžiams organizuoti bei atsakingų asmenų skiriamas darbo laikas įgūdžiams organizuoti, nurodant, kokią jų darbo dalį sudaro darbo įgūdžių įgijimo organizavimas.

52. Subsidijos darbo užmokesčiui, mokamos darbdaviams įdarbinant šio Aprašo 47 punkte nurodytus asmenis, dydis apskaičiuojamas vadovaujantis šio Aprašo 8 punkto nuostatomis ir subsidija darbo užmokesčiui mokama iki 3 mėnesių:

52.1. 50 procentų apskaičiuotų lėšų, kai įdarbinami asmenys, nurodyti šio Aprašo 47.1.1–47.1.3 ir 47.2 punktuose ir asmenys po profesinės reabilitacijos, kuriems nustatytas 45–55 proc. darbingumo arba lengvas neįgalumo lygis;

52.2. kai įdarbinami po profesinės reabilitacijos asmenys:

52.2.1. 75 procentus apskaičiuotų lėšų už asmenis, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;

52.2.2. 60 procentų apskaičiuotų lėšų už asmenis, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis.

53. Kai darbdavio paskirti atsakingi asmenys darbo įgūdžių įgijimui organizuoti skiria daugiau kaip 20 procentų savo darbo laiko, darbdaviams gali būti kompensuojamos darbo vietoje organizavimo išlaidos, skirtos darbo įgūdžių įgijimui organizuoti paskirtų atsakingų asmenų darbo užmokesčiui iš dalies kompensuoti, bet ne daugiau kaip 20 procentų visos mokamos subsidijos darbo užmokesčiui už įdarbintus asmenis.

54. Darbo birža, gavusi darbdavio pasiūlymus dėl darbo įgūdžių įgijimo rėmimo įgy-

vendinimo, ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pasiūlymo gavimo dienos:

54.1. patikrina, ar darbdavys atitinka šio Aprašo 15 punkte nustatytas sąlygas;

54.2. įvertina, ar darbo biržoje registruotų darbo ieškančių asmenų turima kvalifikacija ir kompetencija atitinka darbdavio nurodytus reikalavimus;

54.3. priima vieną iš šių sprendimų dėl darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir finansavimo sutarties (7 priedas) sudarymo:

54.3.1. sudaryti sutartį;

54.3.2. nesudaryti sutarties;

54.3.3. siūlyti darbdaviui patikslinti siūlymus per nustatytą laiką;

54.4. raštu informuoja darbdavį apie priimtą sprendimą. Šio Aprašo 54.3.1 punkte nurodytu atveju pateikia būtiną informaciją dėl sutarties sudarymo, o šio Aprašo 54.3.3 punkte nurodytu atveju nurodo, ką reikia tikslinti.

V. DARBO ROTACIJA

55. Darbo rotacijos tikslas – suteikti galimybes darbo ieškantiems asmenims laikinai įsidarbinti, pakeičiant darbuotojus jų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais.

56. Darbo rotacija organizuojama darbo biržoje registruotiems asmenims, jeigu toks įdarbinimas yra numatytas jų individualiuose užimtumo veiklos planuose.

57. Darbo rotaciją organizuojantiems darbdaviams, kurie darbo rotacijos metu įdarbina darbo biržos siųstus asmenis, mokama subsidija darbo užmokesčiui. Subsidijos darbo užmokesčiui trukmė – iki 12 mėnesių. Subsidija darbo užmokesčiui apskaičiuojama vadovaujantis šio Aprašo 8 punktu ir sudaro:

57.1. 75 procentus apskaičiuotų lėšų už įdarbintus asmenis, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;

57.2. 60 procentų apskaičiuotų lėšų už įdarbintus asmenis, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis;

57.3. 50 procentų apskaičiuotų lėšų už įdarbintus asmenis, nurodytus šio Aprašo 38.3–38.14 punktuose;

57.4. 40 procentų apskaičiuotų lėšų už įdarbintus kitus darbo biržoje registruotus bedarbius;

58. Darbdaviai, pageidaujantys įgyvendinti darbo rotaciją, darbo biržai pateikiamuose pasiūlymuose nurodo planuojamų įdarbinti asmenų skaičių, jų profesijas (pareigas), kvalifikacijai ir kompetencijai keliamus reikalavimus, siūlomas darbo ir darbo apmokėjimo (darbo užmokesčio sistema, darbo užmokesčio dydis, mokėjimo tvarka) sąlygas. Kartu pateikiama nustatyta tvarka patvirtinto įsakymo dėl keičiamų darbuotojų tikslinių atostogų kopija arba jo išrašas ar nustatyta tvarka patvirtinta kolektyvinės sutarties kopija arba jos išrašas (kai darbo rotacija organizuojama kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais).

59. Darbo birža, gavusi darbdavio pasiūlymus dėl darbo rotacijos įgyvendinimo, ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo pasiūlymo gavimo dienos:

59.1. patikrina, ar darbdavys atitinka šio Aprašo 15 punkte nustatytas sąlygas;

59.2. įvertina, ar darbo biržoje registruotų darbo ieškančių asmenų turima kvalifikacija ir kompetencija atitinka darbdavio nurodytus reikalavimus;

59.3. priima vieną iš šių sprendimų dėl darbo rotacijos įgyvendinimo ir finansavimo

sutarties (11 priedas) sudarymo:

59.3.1. sudaryti sutartį;

59.3.2. nesudaryti sutarties;

59.3.3. siūlyti darbdaviui patikslinti siūlymus per nustatytą laiką;

59.4. raštu informuoja darbdavį apie priimtą sprendimą. Šio Aprašo 59.3.1 punkte nurodytu atveju pateikia būtiną informaciją dėl sutarties sudarymo, o šio Aprašo 59.3.3 punkte nurodytu atveju nurodo, ką reikia tikslinti.

VI. VIEŠIEJI DARBAI

60. Viešųjų darbų tikslas – sudaryti galimybes bedarbiams, įspėtiems apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojams, bendrojo lavinimo mokyklų mokiniams atostogų metu, ekonominius sunkumus patiriančių įmonių darbuotojams priverstinių prastovų metu ar dirbantiems ne visą darbo laiką laikinai įsidarbinti, siekiant užsidirbti pragyvenimui būtinų lėšų.

61. Viešieji darbai gali būti organizuojami laikino pobūdžio darbams, skirtiems padėti palaikyti ir (ar) plėtoti vietos bendruomenės socialinę infrastruktūrą, atlikti arba išsaugoti darbo vietas ekonominius sunkumus patiriančiose įmonėse.

62. Ieškančio darbo asmens bendra viešųjų darbų trukmė per 12 mėnesių laikotarpį negali būti ilgesnė kaip 6 mėnesiai. Viešųjų darbų trukmė skaičiuojama nuo darbo ieškančio asmens darbo sutartyje viešiesiems darbams atlikti nurodytos pirmos darbo dienos iki jo atleidimo iš darbo dienos.

63. Įspėti apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojai, darbuotojai priverstinių prastovų metu ar dirbantys ne visą darbo laiką ekonominius sunkumus patiriančiose įmonėse į viešuosius darbus siunčiami, jei jie yra įsiregistravę darbo biržoje kaip darbo ieškantys asmenys.

64. Bendrojo lavinimo mokyklų mokiniai į viešuosius darbus siunčiami jų atostogų metu.

65. Viešieji darbai bedarbiams gali būti derinami su profesiniu mokymu:

65.1. kai bedarbis neturi reikalingos kvalifikacijos ar kompetencijos darbui, į kurį numatoma jį įdarbinti, atlikti;

65.2. kai trūksta kvalifikacijos ar kompetencijos įsidarbinti po viešųjų darbų pagal darbo sutartį.

66. Viešuosius darbus organizuoja darbo biržos kartu su savivaldybėmis ir darbdaviais.

67. Savivaldybė:

67.1. suderinusi su darbo birža, tvirtina viešųjų darbų, skirtų padėti palaikyti ir (ar) plėtoti vietos bendruomenės socialinę infrastruktūrą, sąrašą;

67.2. rengia ir tvirtina viešųjų darbų programą (projektus) pagal darbo biržos pateiktą viešųjų darbų poreikį (darbo ieškančių asmenų skaičių), skirtą padėti palaikyti ir (ar) plėtoti vietos bendruomenės socialinę infrastruktūrą, kurią patvirtina kiekvienais metais ne vėliau kaip iki biudžetinių metų pradžios. Jeigu savivaldybės biudžetas laiku nepatvirtinamas, lėšos viešiesiems darbams finansuoti nuo biudžetinių metų pradžios iki savivaldybės biudžeto patvirtinimo kiekvieną mėnesį negali viršyti 1/12 praėjusių metų savivaldybės biudžete viešiesiems darbams skirtų lėšų;

67.3. rengia ir tvirtina viešųjų darbų projektus, skirtus padėti palaikyti ir (ar) plėtoti

vietos bendruomenės socialinę infrastruktūrą, finansuojamus Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 8 dalies 4 punkte nurodytomis lėšomis;

67.4. derina darbo biržos parengtus viešųjų darbų projektus (finansuojamus iš Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 8 dalies 1 ir 3 punkte nurodytų lėšų), skirtus padėti palaikyti ir (ar) plėtoti vietos bendruomenės socialinę infrastruktūrą, padidėjus viešųjų darbų poreikiui savivaldybių teritorijose, kuriose paskutinio ketvirčio registruotų bedarbių ir darbingo amžiaus gyventojų santykis 1,5 karto viršija šalies vidutinį santykį, gaivalinių nelaimių, grupės darbuotojų atleidimo iš darbo atvejais ar atvejais, kada grupės darbuotojų atleidimo iš darbo pasekmėms švelninti naudojamos Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšos.

68. Darbo birža rengia ir tvirtina viešųjų darbų projektus (finansuojamus iš Užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 8 dalies 1 ir 3 punkte nurodytų lėšų), nurodytus šio Aprašo 67.4 punkte, ir viešųjų darbų projektus, skirtus išsaugoti darbo vietas ekonominius sunkumus patiriančiose įmonėse dėl įmonės darbuotojų nepilno užimtumo.

69. Viešųjų darbų programoje (projektuose), skirtuose padėti palaikyti ir (ar) plėtoti vietos bendruomenės socialinę infrastruktūrą vadovaujantis savivaldybės patvirtintu viešųjų darbų sąrašu, nurodomi laikini darbai, darbų apimtys, vykdymo laikas ir trukmė, laikinų darbo vietų skaičius, mokėjimo už darbą sąlygos, skiriamos lėšos, lėšų šaltiniai (savivaldybės, darbo biržos, darbdavio lėšos nurodomos atskirai). Prireikus viešųjų darbų programa bei viešųjų darbų projektai gali būti tikslinami.

70. Viešųjų darbų projektuose, skirtuose išsaugoti darbo vietas ekonominius sunkumus patiriančiose įmonėse, nurodomas įmonės dirbančiųjų skaičius, iš jų dirbančiųjų, kuriems organizuojami viešieji darbai, skaičius, profesijos, numatomos vykdyti darbo funkcijos, darbų apimtys, vykdymo laikas ir trukmė, mokėjimo už darbą sąlygos, skiriamos lėšos, lėšų šaltiniai (darbo biržos ir darbdavio lėšos nurodomos atskirai). Prireikus viešųjų darbų projektai gali būti tikslinami.

71. Savivaldybė, suderinusi su darbo birža, informaciją apie numatomus pagal viešųjų darbų programą įgyvendinti viešuosius darbus, nurodant darbo ieškančių asmenų skaičių, pasiūlymų juos įgyvendinti pateikimo terminus ir kitą reikalingą informaciją skelbia vietos spaudoje.

72. Darbdaviai, pageidaujantys įgyvendinti viešuosius darbus, (toliau vadinama – darbdaviai) pasiūlymus pateikia:

72.1. savivaldybei – šio Aprašo 67.2–67.3 punktuose nurodytoje (-uose) viešųjų darbų programoje (projektuose) numatytiems viešiesiems darbams įgyvendinti;

72.2. darbo biržai – šio Aprašo 68 punkte nurodytų viešųjų darbų projektuose numatytiems viešiesiems darbams įgyvendinti.

73. Pasiūlymuose dėl viešųjų darbų, skirtų padėti palaikyti ir (ar) plėtoti vietos socialinę infrastruktūrą, įgyvendinimo darbdaviai nurodo viešųjų darbų pobūdį, numatomų sukurti laikinų darbo vietų ir į jas įdarbinti darbo ieškančių asmenų skaičių, reikalavimus jų kvalifikacijai ar kompetencijai, lėšų poreikį, darbų apimtis, darbo ir darbo apmokėjimo sąlygas, įgyvendinimo terminus bei kitą skelbimuose apie numatomus įgyvendinti viešuosius darbus nurodytą informaciją.

74. Pasiūlymuose dėl viešųjų darbų įgyvendinimo įmonėse, patiriančiose ekonominių sunkumų, darbdaviai nurodo priežastis, dėl kurių planuojami įgyvendinti viešieji darbai darbo vietoms išsaugoti (priverstinės prastovos, nepilnas darbo laikas ir kt.), darbuotojų, esančių priverstinėse prastovose ar dirbančių nepilną darbo laiką, darbuotojų,

kuriems įteikti įspėjimai apie atleidimą, skaičius, numatomų atlikti viešųjų darbų pobūdį įmonės gerbūvio gerinimo srityje, darbų apimtis, atlikimo terminus. Kartu su pasiūlymais pateikiami dokumentai, patvirtinantys priverstines prastovas ar ne dėl nuo darbuotojų priklausančių aplinkybių nustatytą nepilną darbo laiką (nustatyta tvarka patvirtintos įsakymų kopijos ar įsakymų išrašai, valdymo organų protokoliniai nutarimai ir kt.).

75. Darbdavių, pageidaujančių įgyvendinti viešuosius darbus, atrankai sudaromos nuolat veikiančios viešųjų darbų įgyvendinimo ir darbdavių atrankos komisijos. Šias komisijas, į kurias lygiateisiais pagrindais įtraukiami savivaldybės ir darbo biržos atstovai, sudaro:

75.1. savivaldybė – darbdavių, pageidaujančių įgyvendinti viešuosius darbus pagal šio Aprašo 67.2–67.3 punktuose nurodytą viešųjų darbų programą (projektus), atrankai;

75.2. darbo birža – darbdavių, pageidaujančių įgyvendinti viešuosius darbus pagal šio Aprašo 68 punkte nurodytus viešųjų darbų projektus, atrankai.

76. Viešųjų darbų programoje (projektuose) numatytiems darbams atlikti darbo birža ir (ar) savivaldybė su atrinktais darbdaviais sudaro trišales /(dvišales) viešųjų darbų įgyvendinimo ir finansavimo sutartis pagal tipines šių sutarčių formas (13, 14 priedai).

77. Darbdavys su darbo biržos siųstais darbo ieškančiais asmenimis sudaro darbo sutartis viešiesiems darbams atlikti.

78. Darbdaviui, įdarbinusiam pagal darbo sutartį viešiesiems darbams atlikti darbo biržos siųstus asmenis, už kiekvieną įdarbintą asmenį mokamos šios subsidijos darbo užmokesčiui, skirtos iš dalies ar visiškai apmokėti šias išlaidas:

78.1. darbo užmokesčio už įdarbinto asmens faktiškai dirbtą laiką, apskaičiuoto pagal tą mėnesį galiojantį Vyriausybės patvirtintą minimalųjį valandinį atlygį;

78.2. draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokoms, apskaičiuotoms nuo šio Aprašo 78.1 punkte nurodyto darbo užmokesčio;

78.3. piniginei kompensacijai už išmokėtą viešuosius darbus dirbusiam asmeniui kompensaciją už nepanaudotas atostogas, įskaitant draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų sumą.

79. Šio Aprašo 78 punkte nurodytos subsidijos darbo užmokesčiui darbdaviams mokamos vadovaujantis Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 9–13 dalyse nurodytomis sąlygomis.

80. Darbdaviui, įdarbinusiam darbo biržos siųstą asmenį, ar asmenį viešiesiems darbams, nurodytiems šio Aprašo 67.2 punkte, atlikti, savivaldybė iš dalies kompensuoja kitas su viešųjų darbų atlikimu susijusias išlaidas. Šioms išlaidoms kompensuoti skiriama lėšų suma neturi viršyti 3 procentų Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 9 dalyje nustatytos savivaldybės darbdaviui kompensuojamos lėšų sumos. Šių išlaidų sąrašą ir jų kompensavimo tvarką nustato savivaldybė.

Viešųjų darbų administravimo išlaidoms, savivaldybei finansuojant viešuosius darbus Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 28 straipsnio 9 dalyje nustatytomis sąlygomis, savivaldybė gali skirti ne daugiau kaip 3 procentus darbdaviui kompensuojamos sumos.

81. Darbo birža dirbantiems viešuosius darbus asmenims, išskyrus asmenis, viešuosius darbus dirbančius ekonominius sunkumus patiriančiose įmonėse, važinėjantiems iš gyvenamosios vietos į darbą tolimojo ar (ir) vietinio (priemiestinio) susisiekimo maršruto transportu, ne rečiau kaip vieną kartą per mėnesį, gavusi iš darbdavio informaciją apie faktiškai dirbtas darbo dienas, kompensuoja jų kelionės išlaidas į darbo vietą ir atgal

pagal pateiktus mėnesinius bilietus (tik darbo dienomis) ar vienkartinius važiavimo bilietus. Nepateikus važiavimo bilietų, kelionės išlaidos apmokamos pagal mokėjimo mėnesį galiojančius, savivaldybių tarybos sprendimu patvirtintus vietinio (priemiestinio) susisiekimo maršruto transporto tarifinius įkainius ar AB „Lietuvos geležinkeliai“ bendrovės valdybos sprendimu patvirtintus važiavimo vietinio susisiekimo traukiniu tarifinius įkainius.

82. Darbo birža dirbantiems viešuosius darbus asmenims, išskyrus asmenis, viešuosius darbus dirbančius ekonominius sunkumus patiriančiose įmonėse, apmoka visas privalomojo sveikatos tikrinimo ir skiepijimo nuo užkrečiamųjų ligų, jeigu tai numatyta darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančiuose teisės aktuose, išlaidas pagal pateiktus šias išlaidas pateisinančius dokumentus.

VII. DARBO VIETŲ STEIGIMO SUBSIDIJAVIMAS

83. Darbo vietų steigimo subsidijavimas organizuojamas darbo biržoje registruotų darbo ieškančių asmenų neterminuotam įdarbinimui remti.

84. Subsidija skiriama darbdaviams, įdarbinantiems asmenis pagal neterminuotas darbo sutartis, priklausantiems šioms darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupėms:

84.1. darbingo amžiaus neįgaliems, registruotiems darbo biržoje darbo ieškančiais asmenims, kuriems nustatytas iki 25 procentų darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis;

84.2. darbingo amžiaus neįgaliesiems, registruotiems darbo biržoje bedarbiais asmenimis, kuriems nustatytas 30–55 procentų darbingumo lygis arba vidutinis arba lengvas neįgalumo lygis.

85. Subsidija skiriama darbdaviams, kurie:

85.1. atitinka šio Aprašo 15 punkte nustatytas sąlygas;

85.2. turi nuosavybės teise ar kitais pagrindais valdomą nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms įsteigti.

86. Darbdaviai privalo apmokėti ne mažiau kaip 35 procentus (už kiekvieną neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas sunkus neįgalumo lygis ar neviršijantis 25 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. – I grupės invalidą), – 20 procentų; už neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas vidutinis neįgalumo lygis ar 30–40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. – II grupės invalidą), – 30 procentų) darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų.

87. Paraiškos teikėjo nuosavos lėšos, nurodytos paraiškoje, turi atitikti šio Aprašo 14 punkte nustatytas sąlygas ir gali būti skiriamos tik šio Aprašo 13 punkte nurodytoms išlaidoms finansuoti. Šios išlaidos negali būti padengiamos natūra.

88. Darbdaviai, norintys gauti subsidiją, darbo biržai pateikia:

88.1. nustatytos formos paraišką (15 priedas) subsidijai darbo vietų (-os) steigimui gauti;

88.2. dokumentų, patvirtinančių teisę į nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms steigti (pritaikyti), kopijas;

88.3. dokumentų, pagrindžiančių lėšų darbo vietoms steigti (pritaikyti) poreikį (patalpų remonto darbų, darbo vietos įrengimo projektai ir jų sąmatos), kopijas, patvirtintas juridinio asmens antspaudu ir vadovo parašu.

89. Dokumentai, patvirtinantys teisę į nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms steigti (pritaikyti), pateikiami subsidijos gavėjo prieš pasirašant darbo vietų steigimo sutartį. Subsidijos gavėjas, planuojantis patalpų, reikalingų darbo vietoms įrengti, remonto darbus, prieš pasirašant darbo vietų steigimo sutartį, pateikia dokumentus, patvirtinančius teisę į nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms įsteigti ir joms išlaikyti ne trumpiau kaip 3 metus po numatomo darbo vietos įsteigimo dienos.

90. Paraiškos sąmatoje turi būti įtrauktos visos reikalingos išlaidos litais. Išlaidos nurodomos su mokesčiais, išskyrus PVM, kai subsidijos gavėjai yra registruoti Valstybinėje mokesčių inspekcijoje kaip PVM mokėtojai.

91. Darbo birža per 5 darbo dienas nuo šio Aprašo 88 punkte nurodytų dokumentų gavimo dienos patikrina, ar paraiškos teikėjas atitinka šio Aprašo 85 punkte nurodytas sąlygas, išnagrinėja pateiktus dokumentus bei priima vieną iš šių sprendimų dėl paraiškos:

91.1. paraišką patenkinti;

91.2. paraišką atmesti;

91.3. siūlyti paraiškos teikėjui paraišką patikslinti per nustatytą laiką.

92. Darbo birža raštu informuoja paraiškos teikėją apie priimtą sprendimą per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo dienos.

93. Darbo birža, priėmusi sprendimą paraišką patenkinti, per 10 darbo dienų nuo sprendimo priėmimo dienos arba per su darbdaviu suderintą laikotarpį sudaro darbo vietų steigimo sutartį (20 priedas).

94. Subsidijos gavėjas valstybės ir nuosavoms lėšoms privalo atidaryti specialiąją sąskaitą Lietuvos Respublikoje veikiančiame banke, iš kurios atsiskaitymai vykdomi atliekant bankinius pavedimus.

95. Subsidija už steigiamas (pritaikomas) darbo vietas subsidijos gavėjui pervedama į nurodytą valstybės pagalbos sąskaitą per 10 darbo dienų nuo avansinio mokėjimo prašymo gavimo dienos arba per su darbdaviu suderintą laikotarpį. Avansu išmokama 50 procentų subsidijos. Likusi subsidijos dalis subsidijos gavėjams išmokama per 5 darbo dienas arba per su darbdaviu suderintą laikotarpį pasirašius darbo vietų steigimo (pritaikymo) darbų atlikimo aktą ir pateikus mokėjimo prašymą su išlaidas pateisinančių dokumentų kopijomis.

96. Darbo birža, gavusi subsidijos gavėjo raštišką pranešimą apie materialinių ir teisinių sąlygų naujoms darbo vietoms sukurti sudarymą, per 3 darbo dienas, dalyvaujant subsidijos gavėjui, patikrina darbo vietas, už subsidiją įsigytų įrengimų, įrangos ir kitų darbo priemonių panaudojimą šiose darbo vietose.

97. Subsidijos gavėjui sudarius su darbo biržos siųstais asmenimis darbo sutartis darbui įsteigtose (pritaikytose) darbo vietose, darbo birža su subsidijos gavėju pasirašo darbo vietų steigimo (pritaikymo) aktą, prie kurio prideda sudarytų darbo sutarčių ir kitų, esant reikalui, darbo vietų steigimą patvirtinančių dokumentų kopijas, patvirtintas juridinio asmens antspaudu ir vadovo parašu.

Naujai įsteigtose (pritaikytose) darbo vietose darbdavys privalo įdarbinti darbo biržoje registruotus darbo ieškančius asmenis, atitinkančius paraiškoje paramai gauti nustatytus kvalifikacinius reikalavimus, pasirašydamas su jais neterminuotas darbo sutartis. Pasikeitę kvalifikaciniai reikalavimai darbuotojui, dirbančiam įsteigtoje darbo vietoje, gali būti tikslinami paramos gavėjo ir darbo biržos raštišku sutarimu ir įforminami darbo vietų steigimo įgyvendinimo sutarties pakeitime.

98. Subsidijos gavėjai darbo vietai (-oms) įsteigti (pritaikyti) skirtas lėšas (valstybės

paramos ir subsidijos gavėjo) panaudoja pagal paraiškoje nurodytas veiklas ir sąmatą.

99. Paraiškos vykdymo veiklos ir (ar) sąmata gali būti tikslinamos, esant priežastims, kurių nebuvo galima numatyti, ir atvejais, nenumatytais šio Aprašo 102 punkte, pateikus darbo biržai motyvuotą prašymą dėl projekto veiklų patikslinimo ir (ar) išlaidų tarp skirtingų sąmatos eilučių perskirstymo.

100. Darbo birža per 10 darbo dienų nuo paramos gavėjo prašymo patikslinti projekto veiklas ir sąmatą gavimo dienos, įvertinusi jo pagrįstumą, priima sprendimą dėl paramos gavėjo prašymo. Darbo biržai patvirtinus pakeitimus, jie tampa sudėtine sutarties dalimi.

101. Subsidijos gavėjas, nupirkęs prekių, paslaugas arba darbus šio Aprašo 103 punkte nustatyta tvarka ir nepanaudojęs visų lėšų, numatytų Priemonės įgyvendinimo sąmatoje, arba, vykdant veiklas, iškilus poreikiui įsigyti kitą darbo vietoms įsteigti būtiną įrangą, paslaugas ar darbus, turi pateikti darbo biržai prašymą, nurodytą šio Aprašo 99 punkte.

102. Subsidijos gavėjas gali savo nuožiūra koreguoti paraiškoje nurodytą sąmatą, nedidindamas paraiškoje nurodyto subsidijos dydžio, jei subsidijos lėšų perskirstymas tarp skirtingų sąmatos eilučių nepadidina planuotų išlaidų daugiau 10 procentų. Subsidijos gavėjas kas mėnesį iki kito mėnesio 5 dienos informuoja darbo biržą apie pakeitimus, pateikdamas patikslintą sąmatą.

103. Prekių, paslaugų arba darbų pirkimai už paraiškos sąmatoje nurodytas lėšas turi būti atliekami vadovaujantis Viešųjų pirkimų įstatymu, kai paramos gavėjas pagal nurodytąjį įstatymą yra perkančioji organizacija. Tuo atveju, kai paramos gavėjas nėra perkančioji organizacija, visi pirkimai vykdomi vadovaujantis Lietuvos darbo biržos direktoriaus patvirtintomis Paramos gavėjų, nesančių perkančiosiomis organizacijomis, pirkimų taisyklėmis.

104. Paramos gavėjas privalo grąžinti darbo biržai:

104.1. per jos nustatytą terminą paramos lėšas, kurios panaudotos kitoms nei šio Aprašo 13 punkte nurodytoms išlaidoms padengti;

104.2. neįsteigęs visų sutartyje numatytų įsteigti darbo vietų – subsidijos, kuri buvo numatyta šioms darbo vietoms įsteigti, dalį. Ši grąžintina subsidijos dalis, skirta vienai darbo vietai įsteigti, apskaičiuojama šio Aprašo 111 punkte nustatyta tvarka.

105. Darbo biržos atlieka subsidijų apskaitą ir tikrina, ar gauta subsidija naudojama pagal paskirtį, vykdo įsteigtų darbo vietų išlaikymo kontrolę.

106. Subsidijos gavėjas privalo:

106.1. visiškai atsiskaityti su darbo birža už suteiktą paramą ne vėliau kaip per 10 mėnesių nuo darbo vietų steigimo sutarties pasirašymo dienos;

106.2. teikti ataskaitas darbo biržai:

106.2.1. kol bus įsteigtos sutartyje numatytos darbo vietos, kas mėnesį iki kito mėnesio 3 dienos – veiklos finansinę ataskaitą (23 priedas);

106.2.2. įsteigus darbo vietas 3 metus (kol baigsis darbo vietų kontrolė) už kiekvieną ketvirtį iki kito ketvirčio pirmo mėnesio 5 dienos – apie įsteigtose darbo vietose dirbančius asmenis (27 priedas).

107. Darbo birža pripažįsta tik tas subsidijos gavėjo po sutarties pasirašymo patirtas išlaidas, kurios patvirtinamos išlaidas pateisinančių ir apmokėjimą įrodančių dokumentų kopijomis.

108. Darbo birža, atlikusi paraiškoje nurodytų darbų įgyvendinimo patikrą vietoje, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas po patikros vietoje atlikimo parengia patikros vietoje ataskaitą ir kopiją pateikia subsidijos gavėjui.

109. Subsidijos gavėjas per 30 darbo dienų nuo darbo biržos pateiktos pretenzijos dienos privalo grąžinti darbo biržai visą jam pervestą subsidiją (-as), kai:

109.1. jis raštu praneša apie atsisakymą vykdyti sutartinius įsipareigojimus;

109.2. jis nepateikia darbo biržai šio Aprašo 13.6 punkte nurodytų draudimą įrodančių dokumentų;

109.3. nesudaro sąlygų darbo biržai atlikti darbo vietos steigimo patikrą vietoje ar, darbo biržai pareikalavus, neteikia su sutarties vykdymu susijusios informacijos.

110. Subsidijos darbo vietai steigti gavėjas, panaikinęs įsteigtą (pritaikytą) darbo vietą, turi darbo biržai grąžinti: visą subsidiją, kai darbo vieta panaikinama per pirmųjų 12 mėnesių laikotarpį nuo jos įsteigimo (pritaikymo), 80 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 12 iki 24 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo), 50 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 24 iki 36 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo).

111. Šio Aprašo 111 punkte nurodyta subsidija grąžinama per 30 darbo dienų nuo darbo biržos pateiktos pretenzijos dienos. Grąžinamos subsidijos, skirtos vienai darbo vietai įsteigti, dydis apskaičiuojamas, dalijant visą suteiktą subsidiją iš sukurtų darbo vietų skaičiaus.

112. Subsidijos gavėjas per trejų metų laikotarpį nuo darbo vietos įsteigimo (pritaikymo) be darbo biržos sutikimo neturi teisės:

112.1. parduoti, įkeisti, išnuomoti ar kitaip perleisti įsigytą turtą pagal gautą subsidiją;

112.2. išvežti už Lietuvos Respublikos teritorijos ribų ilgalaikio materialiojo turto, kurį įsigijo steigdamas (pritaikydamas) darbo vietas, be darbo biržos sutikimo ne mažiau kaip trejus metus nuo jo įsigijimo;

112.3. keisti įdarbinto asmens darbo vietą ar darbo funkcijas**.**

113. Darbo birža sutikimą atlikti veiksmus, nurodytus šio Aprašo 112 punkte, duoda, jeigu subsidijos gavėjas raštu pagrindžia, jog šie veiksmai nesuvaržys ar nepadarys negalimu subsidijos gavėjo prisiimtų įsipareigojimų vykdymą.

114. Darbdavys į atsilaisvinusią darbo vietą, įsteigtą (pritaikytą) subsidijuojant, per 30 darbo dienų nuo atleidimo dienos privalo priimti kitą darbo biržos siunčiamą asmenį.

VIII. VIETINIŲ UŽIMTUMO INICIATYVŲ PROJEKTŲ ĮGYVENDINIMAS

115. VUI projektų tikslas yra steigti naujas darbo vietas atskirose savivaldybių (seniūnijų) teritorijose bedarbiams neterminuotai įdarbinti, telkiant vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangas didinti gyventojų užimtumą.

116. Savivaldybių (seniūnijų) teritorijas, kuriose bus įgyvendinami VUI projektai, kasmet iki gruodžio 1 d. nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

117. Subsidija skiriama darbdaviams, kurie:

117.1. atitinka šio Aprašo 15 punkte nustatytas sąlygas;

117.2. turi nuosavybės teise ar kitais pagrindais valdomą nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms įsteigti;

117.3. yra vienas iš šių subjektų:

117.3.1. smulkiojo ir vidutinio verslo subjektas, nurodytas Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatyme;

117.3.2. viešoji įstaiga, kurioje mažiau nei pusę balsų dalininkų susirinkime turi (arba visai neturi) valstybės institucijos ir įstaigos, savivaldybės institucijos ir įstaigos, valstybės

ar savivaldybių įmonės;

117.4. įmonės bendrasis likvidumo koeficientas (trumpalaikis turtas, padalytas iš trumpalaikių įsipareigojimų) yra ne mažesnis kaip vienetas (reikalavimas netaikomas paslaugų įmonėms ir juridiniams asmenims, nevykdžiusiems ūkinės veiklos arba pradėjusiems vykdyti veiklą einamaisiais metais). Šis rodiklis yra skaičiuojamas bet kuriuo iš šių būdų:

117.4.1. pagal subsidijos gavėjo paskutinės patvirtintos metinės finansinės atskaitomybės (balanso) duomenis;

117.4.2. jei subsidijos gavėjo paskutiniai finansiniai metai yra pasibaigę, tačiau metinė finansinė atskaitomybė, teikiant paraišką, dar nėra patvirtinta pagal projekto teikėjo paskutinių finansinių metų metinės finansinės atskaitomybės (pasirašytos subsidijos gavėjo) duomenis.

118. Darbdaviai privalo apmokėti ne mažiau kaip 35 procentus (už kiekvieną neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas sunkus neįgalumo lygis ar neviršijantis 25 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. – I grupės invalidą), – 20 procentų; už neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas vidutinis neįgalumo lygis ar 30–40 procentų darbingumo lygis (iki 2005 m. liepos 1 d. – II grupės invalidą), – 30 procentų) darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų.

119. Projekto teikėjas pateikia darbo biržai užpildytą nustatytos formos paraišką (18 priedas) ir prie jos prideda šių dokumentų kopijas, patvirtintas juridinio asmens antspaudu ir vadovo parašu:

119.1. dokumentų, patvirtinančių nuosavybės teise ar kitais pagrindais valdomą nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms steigti (pritaikyti);

119.2. dokumentų, patvirtinančių smulkiojo ar vidutinio subjekto statusą, remiantis Lietuvos Respublikos smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros įstatymo 3 straipsnyje nustatytais reikalavimais;

119.3. raštišką patvirtinimą, nurodant, kokią dalį visų dalininkų sudaro valstybės institucijos ir įstaigos, savivaldybės institucijos ir įstaigos, valstybės ar savivaldybių įmonės;

119.4. dokumentų, pagrindžiančių lėšų darbo vietoms steigti (pritaikyti) poreikį (patalpų remonto darbų, darbo vietos įrengimo projektai ir jų sąmatos);

119.5. metinės finansinės atskaitomybės ankstesnių metų dokumentų ir praėjusių metų finansinių dokumentų kopijas su vadovo ir vyr. finansininko parašais. Šis reikalavimas netaikomas juridiniams asmenims, nevykdžiusiems ūkinės veiklos arba pradėjusiems vykdyti veiklą einamaisiais metais;

119.6. už paskutinius finansinius metus atlikto audito ataskaitos ir išvadų apie įmonės veiklos tęstinumą (jei toks auditas buvo atliktas).

120. Dokumentai, patvirtinantys teisę į nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms steigti (pritaikyti), pateikiami subsidijos gavėjo prieš pasirašant VUI projekto įgyvendinimo sutartį. Subsidijos gavėjas, planuojantis patalpų, reikalingų darbo vietoms įrengti, remonto darbus, prieš pasirašant VUI projekto įgyvendinimo sutartį, pateikia dokumentus, patvirtinančius teisę į nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms įsteigti ir joms išlaikyti ne trumpiau kaip 3 metus po numatomo darbo vietos įsteigimo dienos.

121. Paraiškos sąmatoje turi būti įtrauktos visos reikalingos išlaidos, nurodytos litais. Išlaidos nurodomos su mokesčiais, išskyrus PVM, kai subsidijos gavėjai, kaip PVM mokėtojai, yra registruoti Valstybinėje mokesčių inspekcijoje.

122. Paraiškos pateikiamos tikslinės teritorijos darbo biržai per 30 dienų nuo VUI

projektų atrankos paskelbimo dienos „Valstybės žinių“ priede „Informaciniai pranešimai“.

123. Paraiška ir jos priedai turi būti gauti ir įregistruoti darbo biržoje per šio Aprašo 122 punkte nurodytą laiką.

124. Darbo birža privalo kiekvienai gautai paraiškai suteikti registracijos numerį, fiksuoti tikslią gavimo datą ir paštu išsiųsti arba įteikti projekto teikėjui patvirtinimą apie gautą paraišką, nurodydama paraiškos gavimo datą, laiką.

125. Vokas turi būti adresuotas konkrečiai darbo biržai, VUI projektų atrankai. Ant voko turi būti užrašyta „Neatplėšti iki oficialios vokų atplėšimo procedūros“.

126. Paraiška ir jos priedai pateikiami dviem egzemplioriais, nurodant „Originalas“ ir „Kopija“.

127. Projekto teikėjas turi teisę pakeisti savo paraišką. Toks pakeitimas galioja, jeigu darbo birža gauna jį voke su užrašu „Paraiškos pakeitimas“ ir įregistruoja iki galutinio paraiškų priėmimo termino. Pakeitimas turi būti pasirašytas projekto teikėjo vadovo arba jo įgalioto asmens.

128. Projekto teikėjas turi teisę atšaukti pateiktą paraišką. Apie paraiškos atšaukimą jis turi pranešti raštu iki šio Aprašo 122 punkte nurodyto paraiškų priėmimo termino.

129. Darbo birža paraiškos atšaukimą įregistruoja ir grąžina neatplėštą paraiškos voką projekto teikėjui. Paraiškos vokas taip pat grąžinamas projekto teikėjui, kai paraiška pateikiama darbo biržai po šio Aprašo 122 punkte nurodyto termino.

130. Lietuvos darbo biržos direktorius sudaro VUI projektų priežiūros komitetą darbo biržų atrinktų paraiškų finansavimo klausimams svarstyti ir projektų įgyvendinimo priežiūrai vykdyti (toliau vadinama – komitetas) iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: darbuotojų (profesinių sąjungų, susivienijimų, asociacijų ir kitų organizacijų), darbdavių (susivienijimų, asociacijų ir kitų organizacijų) bei valstybės institucijų atstovų ir tvirtina jo darbo reglamentą.

131. Tikslinių teritorijų darbo biržų direktoriai sudaro VUI projektų atrankos komisijas paraiškų atrankai ir įgyvendinamų projektų priežiūrai vykdyti (toliau vadinama – komisija) iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: darbuotojų (profesinių sąjungų, susivienijimų, asociacijų ir kitų organizacijų), darbdavių (susivienijimų, asociacijų ir kitų organizacijų), savivaldybių bei darbo biržų atstovų. Komisijos darbo reglamentą tvirtina Lietuvos darbo biržos direktorius.

132. Paraiškas, tinkamas paramai teikti, atrenka komisija. Ji atlieka projekto teikėjo, paraiškos ir jos priedų atitikties formaliems šio Aprašo reikalavimams įvertinimą (24 priedas) ir paraiškos kokybės vertinimą, remdamasi komisijos narių paraiškos kokybės vertinimu (25 priedas).

Komisijai nustačius, kad pateikti ne visi šiame Apraše nurodyti dokumentai, nevisiškai arba neteisingai užpildyti dokumentai, darbo birža kreipiasi į paraiškos teikėją, nurodydama trūkumus ir terminą jiems pašalinti.

Komisija atmeta paraiškas, kurių atitiktis VUI projektų tikslams įvertinta mažiau nei 30 balų arba paraiškos kokybė įvertinta mažiau nei 50 balų, o darbo birža per 3 darbo dienas apie tai raštu informuoja šių paraiškų teikėjus.

Atitikusių šio Aprašo reikalavimus paraiškų, kurių kokybę komisija įvertino daugiau kaip 50 balų, sąrašą komisija teikia tvirtinti darbo biržos direktoriui.

133. Projektų teikėjai, kurių paraiškos įtrauktos į tinkamų paramai teikti sąrašą, patvirtintą darbo biržos direktoriaus, per 3 darbo dienas nuo sąrašo patvirtinimo dienos raštu informuojami, kad jų paraiškos bus teikiamos Lietuvos darbo biržai tolesniam ver-

tinimui.

134. Lietuvos darbo birža, per 14 darbo dienų papildomai patikrinusi, ar darbo biržų atrinktos paraiškos atitinka šio Aprašo 117 punkte nustatytus reikalavimus, ir nustačiusi, jog paraiškose pateikta ne visa reikalinga informacija ar reikalingi papildomi dokumentai, kreipiasi į darbo biržą, nurodydama trūkumus ir terminą jiems pašalinti.

135. Lietuvos darbo birža atlieka galutinį paraiškų įvertinimą pagal Galutinio paraiškų įvertinimo metodiką (26 priedas) ir teikia atrinktus projektus komitetui svarstyti bei finansuojamų projektų sąrašo projektui sudaryti.

136. Lietuvos darbo biržos direktorius priima sprendimą dėl komiteto pateikto galutinio finansuojamų VUI projektų sąrašo projekto ir jį tvirtina. Darbo biržos raštu per 3 darbo dienas informuoja į šį sąrašą patekusius ir nepatekusius projektų teikėjus.

137. Darbo birža, priėmusi sprendimą paraišką patenkinti, per 10 darbo dienų nuo sprendimo priėmimo dienos arba per su darbdaviu suderintą laikotarpį sudaro VUI projekto įgyvendinimo sutartis (22 priedas) su VUI projektų teikėjais, kuriems nuspręsta skirti subsidiją.

138. Subsidijos gavėjas valstybės ir nuosavoms lėšoms privalo atidaryti specialiąją sąskaitą Lietuvos Respublikoje veikiančiame banke, iš kurios atsiskaitymai vykdomi, atliekant bankinius pavedimus.

139. Subsidija už steigiamas (pritaikomas) darbo vietas subsidijos gavėjui pervedama į nurodytą valstybės pagalbos sąskaitą per 10 darbo dienų nuo avansinio mokėjimo prašymo gavimo dienos arba per su darbdaviu suderintą laikotarpį. Avansu išmokama iki 30 procentų subsidijos.

140. VUI projekto vykdytojas, panaudojęs ne mažiau kaip 50 procentų projektui įgyvendinti numatytų lėšų (įskaitant visą gautą avansą), gali pateikti darbo biržai prašymą pervesti jam iki 50 procentų pagal tarpinio mokėjimo prašymą nuo visos pagal sutartį skiriamos subsidijos sumos. Kartu su prašymu jis pateikia nustatytos formos veiklos finansines ataskaitas (toliau bendrai vadinamos – tarpinės ataskaitos) ir išlaidas pateisinančių dokumentų kopijas.

141. Darbo birža, gavusi VUI projekto vykdytojo prašymą pervesti lėšas pagal tarpinio mokėjimo prašymą, per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo dienos išnagrinėja kartu su prašymu pateiktas tarpines ataskaitas ir, jas patvirtinusi, perveda lėšas per 10 darbo dienų nuo ataskaitų patvirtinimo dienos arba per su darbdaviu suderintą laikotarpį.

142. Darbo biržai atmetus šio Aprašo 140 punkte nurodytą prašymą, subsidijos gavėjas gali per darbo biržos raštu nustatytą terminą ištaisyti nurodytus ataskaitų trūkumus ir pateikti jas kartu su nauju prašymu pervesti lėšas pagal tarpinio mokėjimo prašymą.

Likusi subsidijos dalis subsidijos gavėjams išmokama per 5 darbo dienas arba per su darbdaviu suderintą laikotarpį pasirašius darbo vietų steigimo (pritaikymo) darbų atlikimo aktą ir pateikus mokėjimo prašymą su išlaidas pateisinančių dokumentų kopijomis (arba iki 70 procentų nuo visos sutartyje numatytos projektui skiriamos subsidijos sumos, jei tarpinio mokėjimo prašymo nebuvo).

143. Darbo birža, gavusi subsidijos gavėjo raštišką pranešimą apie materialinių ir teisinių sąlygų naujoms darbo vietoms sukurti sudarymą, per 3 darbo dienas, dalyvaujant subsidijos gavėjui, patikrina darbo vietas, už subsidiją įsigytų įrengimų, įrangos ir kitų darbo priemonių panaudojimą šiose darbo vietose.

144. Subsidijos gavėjui sudarius su darbo biržos siųstais asmenimis neterminuotas darbo sutartis darbui įsteigtose (pritaikytose) darbo vietose, darbo birža su subsidijos ga-

vėju pasirašo darbo vietų steigimo (pritaikymo) aktą, prie kurio prideda sudarytų darbo sutarčių ir kitų, esant reikalui, darbo vietų steigimą patvirtinančių dokumentų kopijas, patvirtintas juridinio asmens antspaudu ir vadovo parašu.

Naujai įsteigtose (pritaikytose) darbo vietose darbdavys privalo įdarbinti darbo biržoje registruotus darbo ieškančius asmenis, atitinkančius paraiškoje paramai gauti nustatytus kvalifikacinius reikalavimus, pasirašydamas su jais neterminuotas darbo sutartis. Pasikeitę kvalifikaciniai reikalavimai darbuotojui, dirbančiam įsteigtoje darbo vietoje, gali būti tikslinami paramos gavėjo ir darbo biržos raštišku sutarimu ir įforminami, pakeičiant VUI projekto įgyvendinimo sutartį.

145. Subsidijos gavėjai darbo vietai (-oms) įsteigti (pritaikyti) skirtas lėšas (valstybės paramos ir subsidijos gavėjo) panaudoja pagal paraiškoje nurodytas veiklas ir sąmatą.

146. Paraiškos vykdymo veiklos ir (ar) sąmata gali būti tikslinamos, pateikus darbo biržai motyvuotą prašymą dėl projekto veiklų patikslinimo ir (ar) išlaidų tarp skirtingų sąmatos eilučių perskirstymo, jeigu lėšų perskirstymas viršija 5 procentus planuotų išlaidų.

147. Darbo birža per 10 darbo dienų nuo paramos gavėjo prašymo patikslinti projekto veiklas ir sąmatą gavimo dienos, įvertinusi jo pagrįstumą, priima sprendimą dėl paramos gavėjo prašymo. Darbo biržai patvirtinus pakeitimus, jie tampa sudėtine sutarties dalimi.

148. Subsidijos gavėjas, nupirkęs prekių, paslaugų arba darbų už projekto, kuriam suteikta parama, lėšas šio Aprašo 150 punkte nustatyta tvarka ir nepanaudojęs visų lėšų, numatytų projekto įgyvendinimo sąmatoje, arba, vykdant projektą iškilus poreikiui įsigyti kitą projektui įgyvendinti būtiną įrangą, paslaugas ar darbus, turi pateikti darbo biržai prašymą, nurodytą šio Aprašo 146 punkte.

149. Subsidijos gavėjas gali savo nuožiūra tikslinti paraiškoje nurodytą sąmatą, nedidindamas paraiškoje nurodyto subsidijos dydžio, jei subsidijos lėšų perskirstymas tarp skirtingų sąmatos eilučių neviršija 5 procentų planuotų išlaidų. Subsidijos gavėjas kas mėnesį iki kito mėnesio 5 dienos informuoja darbo biržą apie pakeitimus, pateikdamas patikslintą sąmatą.

150. Prekių, paslaugų arba darbų pirkimai už paraiškos sąmatoje nurodytas lėšas turi būti atliekami vadovaujantis Viešųjų pirkimų įstatymu, kai paramos gavėjas pagal nurodytąjį įstatymą yra perkančioji organizacija. Tuo atveju, kai paramos gavėjas nėra perkančioji organizacija, visi pirkimai vykdomi vadovaujantis Lietuvos darbo biržos direktoriaus patvirtintomis Paramos gavėjų, nesančių perkančiosiomis organizacijomis, pirkimų taisyklėmis.

151. Paramos gavėjas privalo grąžinti darbo biržai:

151.1. visą įgyvendinant projektą nepanaudotą subsidiją iki einamųjų finansinių metų gruodžio 10 d.;

151.2. per jos nustatytą terminą paramos lėšas, kurios panaudotos kitoms nei šio Aprašo 13 punkte nurodytoms išlaidoms padengti;

151.3. neįsteigęs visų sutartyje numatytų įsteigti darbo vietų – subsidijos, kuri buvo numatyta šioms darbo vietoms įsteigti, dalį. Ši grąžintina subsidijos dalis, skirta vienai darbo vietai įsteigti, apskaičiuojama šio Aprašo 158 punkte nustatyta tvarka.

152. Darbo biržos atlieka subsidijų apskaitą ir tikrina, ar gauta subsidija naudojama pagal paskirtį, vykdo įsteigtų darbo vietų išlaikymo kontrolę.

153. Subsidijos gavėjas privalo:

153.1. visiškai atsiskaityti su darbo birža už suteiktą paramą iki einamųjų metų gruodžio 10 d., pateikdamas galutines veiklos ir finansines ataskaitas;

153.2. teikti ataskaitas darbo biržai:

153.2.1. kol bus įsteigtos sutartyje numatytos darbo vietos, kas mėnesį iki kito mėnesio 3 dienos – veiklos finansinę ataskaitą (23 priedas);

153.2.2. įsteigus darbo vietas 3 metus (kol baigsis darbo vietų kontrolė) už kiekvieną ketvirtį iki kito ketvirčio pirmo mėnesio 5 dienos – apie įsteigtose darbo vietose dirbančius asmenis (27 priedas).

154. Darbo birža pripažįsta tik tas subsidijos gavėjo po sutarties pasirašymo patirtas išlaidas, kurios patvirtinamos išlaidas pateisinančių ir išlaidų apmokėjimą įrodančių dokumentų kopijomis.

155. Darbo birža, atlikusi paraiškoje nurodytų darbų įgyvendinimo patikrą vietoje, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas po patikros vietoje atlikimo parengia patikros vietoje ataskaitą ir kopiją pateikia subsidijos gavėjui.

156. Subsidijos gavėjas per 30 darbo dienų nuo darbo biržos pateiktos pretenzijos dienos privalo grąžinti darbo biržai visą jam pervestą subsidiją (-as), kai:

156.1. jis raštu praneša apie atsisakymą įgyvendinti projektą;

156.2. pateiktose tarpinėse ataskaitose per 50 darbo dienų nepagrindžia, kodėl projekte numatyti darbai nevykdomi;

156.3. jis nepateikia darbo biržai šio Aprašo 13.6 punkte nurodytų draudimą įrodančių dokumentų;

156.4. nesudaro sąlygų darbo biržai atlikti darbo vietos steigimo patikrą vietoje ar, darbo biržai pareikalavus, neteikia su sutarties vykdymu susijusios informacijos.

157. Subsidijos darbo vietai steigti gavėjas, panaikinęs įsteigtą (pritaikytą) darbo vietą, turi darbo biržai grąžinti: visą subsidiją, kai darbo vieta panaikinama per pirmųjų 12 mėnesių laikotarpį nuo jos įsteigimo (pritaikymo), 80 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 12 iki 24 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo), 50 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 24 iki 36 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo).

158. Šio Aprašo 157 punkte nurodyta subsidija grąžinama per 30 darbo dienų nuo darbo biržos pateiktos pretenzijos dienos. Grąžinamos subsidijos, skirtos vienai darbo vietai įsteigti, dydis apskaičiuojamas, dalijant visą suteiktą subsidiją iš sukurtų darbo vietų skaičiaus.

159. Subsidijos gavėjas per trejų metų laikotarpį nuo darbo vietos įsteigimo (pritaikymo) be darbo biržos sutikimo neturi teisės:

159.1. parduoti, įkeisti, išnuomoti ar kitaip perleisti įsigytą turtą pagal gautą subsidiją;

159.2. keisti įdarbinto asmens darbo vietą ar darbo funkcijas**.**

160. Darbo birža sutikimą atlikti veiksmus, nurodytus šio Aprašo 159 punkte, duoda, jeigu subsidijos gavėjas raštu pagrindžia, jog šie veiksmai nesuvaržys ar nepadarys negalimu subsidijos gavėjo prisiimtų įsipareigojimų vykdymą.

161. Darbdavys į atsilaisvinusią darbo vietą, įsteigtą (pritaikytą) subsidijuojant, per 30 darbo dienų nuo atleidimo dienos privalo priimti kitą darbo biržos siunčiamą asmenį.

IX. Savarankiško užimtumo rėmimas

162. Savarankiško užimtumo rėmimas organizuojamas darbo ieškantiems asmenims, registruotiems darbo biržoje, siekiant paremti darbo vietų steigimą sau ar kitiems bedarbiams įdarbinti.

163. Subsidija savarankiškam užimtumui remti skiriama, kai:

163.1. darbo vietą sau pirmą kartą steigia darbingo amžiaus neįgalieji, kuriems nustatytas darbingumo lygis iki 25 procentų arba sunkus neįgalumo lygis, registruoti darbo biržoje darbo ieškančiais asmenimis ir neįgalieji, kuriems nustatytas 30–40 procentų darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis, registruoti darbo biržoje bedarbiais;

163.2. darbo vietą sau pirmą kartą steigia asmuo, kurio atleidimo iš darbo pasekmėms švelninti naudojamos Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšos;

163.3. buvęs bedarbis, pradėjęs savo verslą ne vėliau kaip per 30 mėnesių nuo paskutinės registracijos darbo biržoje dienos, pirmą kartą darbo vietą steigia darbo biržos siųstam bedarbiui įdarbinti.

164. Subsidija skiriama darbdaviams (buvusiems bedarbiams), kurie:

164.1. atitinka šio Aprašo 15 punkte nustatytas sąlygas;

164.2. turi nuosavybės teise ar kitais pagrindais valdomą nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms steigti (pritaikyti).

164.3. pateikia dokumentų, pagrindžiančių lėšų darbo vietoms steigti (patalpų remonto darbų, darbo vietos įrengimo ar pritaikymo projektai ir jų sąmatos) kopijas.

165. Dokumentai, patvirtinantys teisę į nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms steigti (pritaikyti), pateikiami subsidijos gavėjo prieš pasirašant savarankiško užimtumo rėmimo sutartį. Subsidijos gavėjas, planuojantis patalpų, reikalingų darbo vietoms įrengti, remonto darbus, prieš pasirašant savarankiško užimtumo rėmimo sutartį pateikia dokumentus, patvirtinančius teisę į nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms įsteigti ir joms išlaikyti ne trumpiau kaip 3 metus po numatomo darbo vietos įsteigimo dienos.

166. Darbdaviai (buvę bedarbiai) privalo apmokėti ne mažiau kaip 35 procentus darbo vietai įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų. Šis reikalavimas netaikomas siekiantiems savarankiško užimtumo asmenims, nurodytiems šio Aprašo 163.1–163.2 punktuose.

167. Paraiškos teikėjo nuosavos lėšos, nurodytos paraiškoje, turi atitikti Aprašo 14 punkte nustatytas sąlygas ir gali būti skiriamos tik šio Aprašo 13 punkte nurodytoms išlaidoms finansuoti. Šios išlaidos negali būti padengiamos natūra.

168. Siekiantys savarankiško užimtumo asmenys, nurodyti šio Aprašo 163.1–163.2 punktuose, darbo biržai pateikia:

168.1. paraišką savarankiškam užimtumui remti (17 priedas);

168.2. planuojamos veiklos aprašymą (19 priedas);

168.3. dokumentų, patvirtinančių nuosavybės teise ar kitais pagrindais valdomą nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms steigti (pritaikyti), kopijas;

168.4. dokumentų, pagrindžiančių lėšų darbo vietoms steigti (patalpų remonto darbų, darbo vietos įrengimo ar pritaikymo projektai ir jų sąmatos), kopijas.

169. Dokumentai, patvirtinantys teisę į nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms steigti (pritaikyti), pateikiami subsidijos gavėjo prieš pasirašant savarankiško užimtumo rėmimo sutartį. Subsidijos gavėjas, planuojantis patalpų, reikalingų darbo vietoms įrengti, remonto darbus, prieš pasirašant savarankiško užimtumo rėmimo sutartį pateikia dokumentus, patvirtinančius teisę į nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms įsteigti ir joms išlaikyti ne trumpiau kaip 3 metus po numatomo darbo vietos įsteigimo dienos.

170. Asmenys, nurodyti šio Aprašo 163.3 punkte, norintys gauti subsidiją, pateikia darbo biržai nustatytos formos paraišką (16 priedas) subsidijai darbo vietos steigimui gauti ir prie jos prideda dokumentų, pagrindžiančių lėšų darbo vietoms steigti (pritaikyti) poreikį (patalpų remonto darbų, darbo vietos įrengimo projektai ir jų sąmatos),

kopijas, patvirtintas juridinio asmens antspaudu ir vadovo parašu.

171. Paraiškos sąmatoje turi būti įtrauktos visos reikalingos išlaidos, nurodytos litais. Išlaidos nurodomos su mokesčiais, išskyrus PVM, kai subsidijos gavėjai, kaip PVM mokėtojai, yra registruoti Valstybinėje mokesčių inspekcijoje.

172. Darbo birža per 5 darbo dienas nuo šio Aprašo 168 ir 170 punktuose nurodytų dokumentų gavimo dienos patikrina, ar paraiškos teikėjas atitinka šio Aprašo nurodytas sąlygas, ir išnagrinėja pateiktus dokumentus bei priima vieną iš šių sprendimų dėl paraiškos:

172.1. paraišką patenkinti;

172.2. paraišką atmesti;

172.3. siūlyti paraiškos teikėjui paraišką patikslinti per nustatytą laiką.

173. Darbo birža raštu informuoja paraiškos teikėją apie priimtą sprendimą per 3 darbo dienas nuo sprendimo priėmimo dienos. Šio Aprašo 172.1 punkte nurodytu atveju pateikia būtiną informaciją dėl savarankiško užimtumo rėmimo sutarties sudarymo, o 172.3 punkte nurodytu atveju nurodo per kiek laiko ir ką reikia tikslinti.

174. Darbo birža, gavusi (paštu ar elektroniniu būdu) paraiškos teikėjo, kurio paraiška patenkinta, užpildytą Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2008 m. kovo 26 d. įsakymu Nr. 4-119 (Žin., 2008, Nr. 4-119) nustatytos formos Smulkiojo ir vidutinio verslo subjekto statuso deklaraciją, kurioje remiantis Smulkiojo ir vidutinio verslo įstatymo (Žin., 1998, Nr. 109-2993; 2007, Nr. 132-5354) 3 straipsniu nurodomas labai mažos įmonės statusas, arba pateiktą individualios veiklos vykdymo pažymą, ar verslo liudijimą, ir dokumentus, patvirtinančius teisę į nekilnojamą turtą, būtiną darbo vietai įsteigti (pritaikyti), per 10 darbo dienų sudaro darbo vietų steigimo sutartį (19 priedas).

175. Subsidijos gavėjas valstybės ir nuosavoms lėšoms privalo atidaryti specialiąją sąskaitą Lietuvos Respublikoje veikiančiame banke, iš kurios atsiskaitymai vykdomi, atliekant bankinius pavedimus.

176. Subsidija už steigiamas (pritaikytas) darbo vietas subsidijos gavėjui pervedama į nurodytą valstybės pagalbos sąskaitą per 10 darbo dienų nuo avansinio mokėjimo prašymo gavimo dienos arba per su darbdaviu suderintą laikotarpį. Avansu iki 50 procentų subsidijos išmokama buvusiems bedarbiams, pradedantiems savo verslą, ir iki 75 procentų subsidijos asmenims, steigiantiems sau darbo vietas.

Likusi subsidijos dalis subsidijos gavėjams išmokama per 5 darbo dienas arba per su darbdaviu suderintą laikotarpį, pasirašius darbo vietų steigimo (pritaikymo) darbų atlikimo aktą ir pateikus mokėjimo prašymą su išlaidas pateisinančių dokumentų kopijomis.

177. Darbo birža, gavusi subsidijos gavėjo raštišką pranešimą apie materialinių ir teisinių sąlygų naujoms darbo vietoms sukurti sudarymą, per 3 darbo dienas, dalyvaujant subsidijos gavėjui, patikrina darbo vietas, už subsidiją įsigytų įrengimų, įrangos ir kitų darbo priemonių panaudojimą šiose darbo vietose.

178. Subsidijos gavėjui sudarius su darbo biržos siųstu asmeniu neterminuotą darbo sutartį darbui įsteigtoje (pritaikytoje) darbo vietoje ar įsteigus subsidijuotą darbo vietą sau pačiam (įsteigus įmonę, pradėjus individualią veiklą pagal verslo liudijimą, pagal pažymą), darbo birža su subsidijos gavėju pasirašo darbo vietų steigimo (pritaikymo) aktą, prie kurio prideda sudarytų darbo sutarčių ir kitų, esant reikalui, darbo vietų steigimą patvirtinančių dokumentų kopijas, patvirtintas juridinio asmens antspaudu ir vadovo parašu. Tuo atveju, kai darbo vietos steigimo (pritaikymo) aktas pasirašomas su vykdančiu individualią veiklą asmeniu (individuali veikla pagal verslo liudijimą, individuali veikla

pagal pažymą), įsteigusiu sau darbo vietą, dokumentai patvirtinami jo parašu.

179. Subsidijos gavėjai darbo vietai įsteigti (pritaikyti) skirtas lėšas (valstybės paramos ir subsidijos gavėjo) panaudoja pagal paraiškoje nurodytas veiklas ir sąmatą.

180. Paraiškos vykdymo veiklos ir (ar) sąmata gali būti tikslinamos, pateikus darbo biržai motyvuotą prašymą dėl projekto veiklų patikslinimo ir (ar) išlaidų tarp skirtingų sąmatos eilučių perskirstymo, jeigu lėšų perskirstymas viršija 10 procentų planuotų išlaidų, kai sau darbo vietą pirmą kartą steigia asmuo, kurio atleidimo iš darbo pasekmėms švelninti naudojamos Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšos, ar bedarbis, pradėjęs savo verslą ne vėliau kaip per 30 mėnesių nuo paskutinės registracijos darbo biržoje dienos, pirmą kartą darbo vietą steigia darbo biržos siųstam bedarbiui įdarbinti, ir 20 procentų planuotų išlaidų, kai darbo vietą sau pirmą kartą steigia šio Aprašo 163.1 punkte nurodyti asmenys.

181. Darbo birža per 10 darbo dienų nuo paramos gavėjo prašymo patikslinti projekto veiklas ir sąmatą gavimo dienos, įvertinusi jo pagrįstumą, priima sprendimą dėl paramos gavėjo prašymo. Darbo biržai patvirtinus pakeitimus, jie tampa sudėtine sutarties dalimi.

182. Subsidijos gavėjas, nupirkęs prekių, paslaugas arba darbus už projekto, kuriam suteikta parama, lėšas šio Aprašo 184 punkte nustatyta tvarka ir nepanaudojęs visų lėšų, numatytų projekto įgyvendinimo sąmatoje, arba, vykdant projektą iškilus poreikiui įsigyti kitą projektui įgyvendinti būtiną įrangą, paslaugas ar darbus, turi pateikti darbo biržai prašymą, nurodytą šio Aprašo 180 punkte.

183. Subsidijos gavėjas gali savo nuožiūra koreguoti paraiškoje nurodytą sąmatą, nedidindamas paraiškoje nurodyto subsidijos dydžio, jei subsidijos lėšų perskirstymas tarp skirtingų sąmatos eilučių neviršija planuotų išlaidų daugiau kaip 10 procentų, kai sau darbo vietą pirmą kartą steigia asmuo, kurio atleidimo iš darbo pasekmėms švelninti naudojamos Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondo lėšos, ar bedarbis, pradėjęs savo verslą ne vėliau kaip per 30 mėnesių nuo paskutinės registracijos darbo biržoje dienos, pirmą kartą darbo vietą steigia darbo biržos siųstam bedarbiui įdarbinti, o tuo atveju, kai darbo vietą sau pirmą kartą steigia šio Aprašo 163.1 punkte nurodyti asmenys – ne daugiau kaip 20 procentų. Subsidijos gavėjas kas mėnesį iki kito mėnesio 5 dienos informuoja darbo biržą apie pakeitimus, pateikdamas patikslintą sąmatą.

184. Prekių, paslaugų arba darbų pirkimai už paraiškos sąmatoje nurodytas lėšas turi būti atliekami vadovaujantis Viešųjų pirkimų įstatymu, kai paramos gavėjas pagal nurodytąjį įstatymą yra perkančioji organizacija. Tuo atveju, kai paramos gavėjas nėra perkančioji organizacija, visi pirkimai vykdomi vadovaujantis Lietuvos darbo biržos direktoriaus patvirtintomis Paramos gavėjų, nesančių perkančiosiomis organizacijomis, pirkimų taisyklėmis.

185. Paramos gavėjas privalo grąžinti darbo biržai:

185.1. per jos nustatytą terminą paramos lėšas, kurios panaudotos kitoms nei šio Aprašo 13 punkte nurodytoms išlaidoms padengti;

185.2. neįsteigęs sutartyje numatytos darbo vietos.

186. Darbo biržos atlieka subsidijų apskaitą ir tikrina, ar gauta subsidija naudojama pagal paskirtį, vykdo įsteigtų darbo vietų išlaikymo kontrolę.

187. Subsidijos gavėjas privalo:

187.1. visiškai atsiskaityti su darbo birža už suteiktą paramą ne vėliau kaip per 10 mėnesių nuo darbo vietų steigimo ar savarankiško užimtumo rėmimo sutarties pasirašymo dienos;

187.2. teikti ataskaitas darbo biržai:

187.2.1. kol bus įsteigta sutartyje numatyta darbo vieta, kas mėnesį iki kito mėnesio 3 dienos – veiklos finansinę ataskaitą (23 priedas);

187.2.2. įsteigus darbo vietą 3 metus (kol baigsis darbo vietos kontrolė) už kiekvieną ketvirtį iki kito ketvirčio pirmo mėnesio 5 dienos – apie įsteigtoje darbo vietoje dirbantį asmenį (27 priedas). Asmenys, įsteigę darbo vietą sau pirmą kartą, darbo biržai už kiekvieną ketvirtį teikia ataskaitą apie vykdomą veiklą.

188. Darbo birža pripažįsta tik tas subsidijos gavėjo po sutarties pasirašymo patirtas išlaidas, kurios patvirtinamos išlaidas pateisinančių ir apmokėjimą įrodančių dokumentų kopijomis.

189. Darbo birža, atlikusi paraiškoje nurodytų darbų įgyvendinimo patikrą vietoje, ne vėliau kaip per 3 darbo dienas po patikros vietoje atlikimo parengia patikros vietoje ataskaitą ir kopiją pateikia subsidijos gavėjui.

190. Subsidijos gavėjas per 30 darbo dienų nuo darbo biržos pateiktos pretenzijos dienos privalo grąžinti darbo biržai visą jam pervestą subsidiją (-as), kai:

190.1. jis raštu praneša apie atsisakymą vykdyti sutartinius įsipareigojimus;

190.2. jis nepateikia darbo biržai šio Aprašo 13.6 punkte nurodytų draudimą įrodančių dokumentų;

190.3. nesudaro sąlygų darbo biržai atlikti darbo vietos steigimo patikrą vietoje ar, darbo biržai pareikalavus, neteikia su sutarties vykdymu susijusios informacijos.

191. Subsidijos darbo vietai steigti gavėjas, panaikinęs įsteigtą (pritaikytą) darbo vietą, turi darbo biržai grąžinti: visą subsidiją, kai darbo vieta panaikinama per pirmųjų 12 mėnesių laikotarpį nuo jos įsteigimo (pritaikymo), 80 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 12 iki 24 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo), 50 procentų subsidijos, kai darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 24 iki 36 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo).

192. Šio Aprašo 191 punkte nurodyta subsidija grąžinama per 30 darbo dienų nuo darbo biržos pateiktos pretenzijos dienos.

193. Subsidijos gavėjas per trejų metų laikotarpį nuo darbo vietos įsteigimo (pritaikymo) be darbo biržos sutikimo neturi teisės:

193.1. parduoti, įkeisti, išnuomoti ar kitaip perleisti įsigytą turtą pagal gautą subsidiją;

193.2. keisti įdarbinto asmens darbo vietos ar darbo funkcijos**.**

194. Darbo birža sutikimą atlikti veiksmus, nurodytus šio Aprašo 193 punkte, duoda, jeigu subsidijos gavėjas raštu pagrindžia, jog šie veiksmai nesuvaržys ar nepadarys negalimu subsidijos gavėjo prisiimtų įsipareigojimų vykdymą.

195. Darbdavys į atsilaisvinusią darbo vietą, įsteigtą (pritaikytą) subsidijuojant, per 30 darbo dienų nuo atleidimo dienos privalo priimti kitą darbo biržos siunčiamą asmenį.

X. BEDARBIŲ TERITORINIO JUDUMO RĖMIMAS

196. Bedarbių teritorinio judumo rėmimo tikslas – skatinti bedarbius įsidarbinti ir dirbti darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos, kai darbo birža negali pasiūlyti jiems tinkamo darbo.

197. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas organizuojamas darbo biržoje registruotiems bedarbiams, kai darbo birža negali jiems pasiūlyti tinkamo darbo, ar bedarbiams, įsidarbinusiems darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos (išskyrus atvejus,

kai asmuo dirbti į kitą vietovę yra komandiruotas).

198. Asmenims, nurodytiems šio Aprašo 197 punkte, įsidarbinusiems darbo vietose, nutolusiose nuo jų gyvenamosios vietos (išskyrus asmenis, dirbančius kitose vietovėse pagal komandiruotes), ne ilgiau kaip 3 mėnesius kompensuojamos šios išlaidos (toliau vadinama – kompensacijos):

198.1. kelionės į darbą ir atgal išlaidos, kai vykstama tolimojo ar (ir) vietinio (priemiestinio) susisiekimo transportu, traukiniais ar nuosavu transportu ir šios išlaidos per mėnesį viršija 20 procentų įsidarbinusio buvusio bedarbio gaunamo atlyginimo, jei šis atlyginimas mažesnis už dviejų Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių sumą;

198.2. apgyvendinimo išlaidos, kai į darbo vietą vykstama ne dažniau kaip vieną kartą per darbo savaitę.

199. Šio Aprašo 198.1–198.2 punktuose nurodytų išlaidų kompensavimo dydis vienam mėnesiui negali viršyti 0,5 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio.

200. Kelionės išlaidos į darbo vietą ir atgal kompensuojamos pagal pateiktus mėnesinius bilietus (tik darbo dienomis), vienkartinius važiavimo bilietus, kurie turi atitikti asmens prašyme nurodytą maršrutą, degalų įsigijimo kvitus. Nepateikus važiavimo bilietų ar degalų įsigijimo čekių, kelionės išlaidos apmokamos pagal tą mėnesį, už kurį mokama kompensacija, galiojusius, savivaldybių tarybos sprendimu patvirtintus, vietinio (priemiestinio) susisiekimo maršruto transporto tarifinius įkainius ar AB „Lietuvos geležinkeliai“ bendrovės valdybos sprendimu patvirtintus važiavimo vietinio susisiekimo traukiniu tarifinius įkainius.

201. Jei buvęs bedarbis į darbą vyksta nuosavu transportu – automobilinio degalų įsigijimo išlaidos neturi viršyti tų, kurios reikalingos atstumui nuo bedarbio nurodytos gyvenamosios vietos iki darbovietės ir atgal. Automobilio kuro normos nustatomos vadovaujantis Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro tvirtinama Automobilių kuro normų nustatymo metodika.

202. Kompensacijoms gauti buvęs bedarbis per 3 darbo dienas darbo biržai pateikia:

202.1. prašymą dėl kelionės ar (ir) apgyvendinimo išlaidų kompensavimo (28 priedas);

202.2. pažymą iš darbovietės apie priskaitytą darbo užmokestį ir dirbtą darbo dienų skaičių (29 priedas).

202.3. išlaidas, nurodytas šio Aprašo 198.1 ir 198.2 punktuose, pateisinančius dokumentus:

202.3.1. kelionės bilietus (mėnesinius darbo dienomis ar vienkartinius važiavimo) ar degalų įsigijimo kvitus;

202.3.2. gyvenamųjų patalpų nuomos sutartį, apmokėjimo už nuomą sąskaitą faktūrą, mokėjimo kvitą, mokėjimo pavedimo kopiją, kasos pajamų orderį ar kt.

203. Darbo birža, gavusi šio Aprašo 202 punkte nurodytus dokumentus, per 5 darbo dienas nuo jų gavimo dienos prima vieną iš šių sprendimų:

203.1. skirti kompensaciją;

203.2. neskirti kompensacijos;

203.3. siūlyti bedarbiui patikslinti pateiktus dokumentus per nustatytą laiką.

204. Kompensacijos pervedamos buvusiam bedarbiui į jo prašyme nurodytą asmeninę banko sąskaitą per 3 darbo dienas nuo sprendimo ją skirti dienos.

205. Išlaidos kompensuojamos už praeitą laikotarpį. Laikas, kai darbuotojas nedirba dėl pateisinamų priežasčių, į kompensacijos mokėjimo laikotarpį neįskaitomas ir kompensacijos mokėjimas pratęsiamas.

206. Jeigu atitinkamą mėnesį buvusio bedarbio patirtų kelionės bei apgyvendinimo išlaidų suma neviršija 20 procentų tą mėnesį gauto atlyginimo, tą mėnesį kompensacija nemokama, tačiau bendras kompensacijos mokėjimas nepratęsiamas.

207. Kompensacija gali būti mokama, pateikus dokumentus už praeitą laikotarpį, tačiau ne vėliau nei praėjus vienam mėnesiui po to, kai asmuo turi teisę į šią kompensaciją.

208. Kompensacijos, negautos iki turėjusio į ją teisę asmens mirties dienos, išmokamos asmeniui, pateikusiam paveldėjimo dokumentus ir kompensacijos gavimui būtinus šio Aprašo 200 punkte nurodytus dokumentus.

209. Asmuo, pateikęs prašymą kompensacijoms gauti, yra atsakingas už pateiktų dokumentų ir duomenų teisingumą.

XI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

210. Šio Aprašo 36.5, 81, 82, 198.1 ir 198.2 punktuose nurodytos kompensacijos ieškantiems darbo asmenims ar buvusiems bedarbiams mokamos Lietuvos darbo biržos direktoriaus nustatyta tvarka.

211. Darbo birža, įvertinusi padėtį vietos darbo rinkoje ir apsvarsčiusi su socialiniais partneriais, turi teisę nustatyti Priemonių prioritetus, prioritetines tikslines grupes ir konkrečias subsidijų darbo užmokesčiui mokėjimo trukmes.

212. Kaip darbdaviai laikosi darbo sutarčių, sudarytų su darbo biržos siųstais asmenimis, ir šių sutarčių atitikties įsipareigojimams, nustatytiems darbo biržos ir darbdavių sudarytose sutartyse dėl Priemonių įgyvendinimo, kontroliuoja Valstybinė darbo inspekcija.

213. Ginčai dėl Priemonių įgyvendinimo sprendžiami ir neteisėtai išmokėtos sumos išieškomos Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka.

5 priedas. Belgija. Karių perkvalifikavimo programos administraciniai veiksmai

A. 1 etapas: dalyvavimas bendrame informavimo susirinkime

Dalyvauti šiame etape nėra privaloma, tačiau yra labai rekomenduojama.

Paprastai informavimo susirinkimai vyksta kartą per keturis mėnesius Krašto apsaugos ministerijos patalpose. Apie susirinkimų datas pranešama Intranet sistemoje. Be to, dėl patogesnio naudojimosi, prašoma užsiregistruoti Intranet sistemoje.

B. 2 etapas: dalyvavimas specializuoto biuro rengiamame individualiame vertinime

Priešingai nei pirmame etape, individualiame vertinime dalyvauti privaloma, o jis vykdomas nuo pat profesinio perkvalifikavimo procedūros pradžios.

Profesinio perkvalifikavimo programoje norintis dalyvauti karys turi faksu išsiųsti prašymą Išorinio judumo padaliniui.

Siunčiant faksą, privaloma nurodyti:

- kai kuriuos asmeninius duomenis: vardą, pavardę, išsilavinimą, registro numerį, gimimo datą, gyvenamosios vietos adresą ir kontaktinius duomenis (telefono numerį, mobiliojo telefono numerį bei elektroninio pašto adresą);
- datą, nuo kada suinteresuotasis asmuo pageidauja pradėti įvadinį etapą ir, kad būtų iš anksto žinoma, datą, nuo kada jis pageidauja būti atstatydintas iš pareigų;
- regioną, kuriame suinteresuotasis asmuo pageidauja dalyvauti profesinio perkvalifikavimo biuro organizuojamame individualaus vertinimo procese;
- padalinio viršininko rekomendaciją su glaustai pateiktais motyvuojančiais argumentais nepalankaus sprendimo atveju.

Po pirmojo patikrinimo, susijusio su asmens priklausomumu tikslinėms grupėms, karys nukreipiamas į Išorinio judumo padalinį bei specializuotąjį biurą, siekiant aptarti susitikimą dėl individualaus vertinimo.

C. 3 etapas: kandidatūros pateikimas

Faksu išsiuntus prašymą, per mėnesį laiko taip pat reikia pateikti elektroninę Mod B forma, nurodant, jog tai yra „atsistatydinimo prašymas pasinaudojant individualia profesinio perkvalifikavimo programa“. Be to, kartu taip pat turi būti pateikta ir „popierinė“ Mod B forma kompetentingam Krašto apsaugos ministerijos Žmogiškųjų išteklių valdybos skyriui: HRb- Sec arba CP.

Vėliau, kiekvienas karys kartu su rekomendaciniu laišku personalo vadovui privalo pateikti savo atstatydinimo prašymą pasinaudojant individualia profesinio perkvalifikavimo programa. Iš tiesų, šis rekomendacinis laiškas yra vienintelis galiojantis dokumentas, juridinio prieštaravimo atveju, tuo tarpu Mod B formos galiojimas yra mažesnis vidaus administracijos dokumento atžvilgiu.

D. Sprendimas

Išorės judumo padalinys faksu gautą prašymą perduoda Žmogiškųjų išteklių valdybos skyriui. Pastarasis, įvertinęs ar prašymas atitinka visus kriterijus ir organizacijos rei-

kalavimus, kiek įmanoma greičiau perduoda savo teigiamą ar neigiamą argumentuotą sprendimą Žmogiškųjų išteklių generalinei valdybai (*pranc. DG HR*), kuri ir priima galutinį sprendimą – prašymą priimti ar atmesti.

Prašymo atmetimo atveju, prašymą pateikęs karys yra nedelsiant informuojamas valdybos skyriaus apie galimybę pateikti apeliaciją (žiūrėti 6 dalies g punktą).

Prašymo priėmimo atveju, Mod B forma ir valdybos skyriaus parengtas pranešimas apie atstatydinimo datą, yra nedelsiant perduodami atitinkamo karinio padalinio viršininkui. Pastarasis parašu patvirtina dokumentus, kurie vėliau bus pridedami prie asmens bylos.

E. Symphony taikomoji programa

Symphony taikomosios programos pakeitimais, sprendimu ir Mod B formos uždarymu bei naujuoju paskyrimu į tarnybą (J10996 PRRP), rūpinasi ir vykdo atitinkamas valdybos skyrius.

Paskyrimo į tarnybą J10996 PRRP, įsipareigojimų pabaiga bei atstatydinimas pagal pateiktą prašymą dalyvaujant profesinio perkvalifikavimo programoje yra vykdomi to paties skyriaus, pagal suinteresuotojo asmens išsiųstame rekomendaciniame laiške nurodytą atstatydinimo datą.

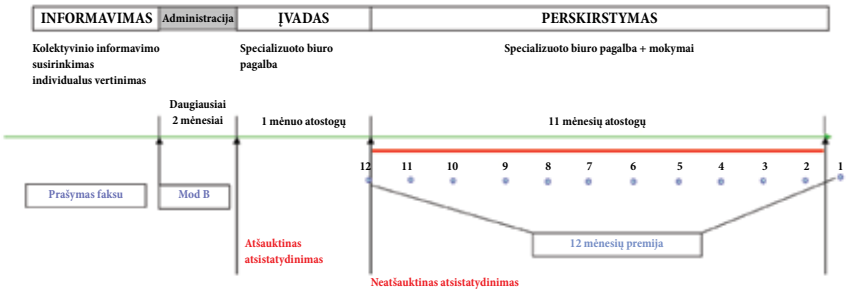
Valdybos skyrius galutinai užbaigia suinteresuotojo asmens bylą išsiunčiant žinutę apie įsipareigojimų nutraukimą bei pranešimą į Žmogiškųjų išteklių generalinę valdybą su prašymu apskaičiuoti perkvalifikavimo premijos dydį.

F. Apeliacijos procedūra

Jeigu Žmogiškųjų išteklių generalinė valdyba atmetė prašymą dalyvauti profesinio perkvalifikavimo programoje, karys vis dėlto turi galimybę pateikti sprendimo apeliaciją Krašto apsaugos ministerijai. Ši apeliacija gali būti pateikta vėliausiai per 60 kalendorių dienų po pranešimo apie Žmogiškųjų išteklių generalinės valdybos priimtą sprendimą, išsiunčiant registruotą laišką tiesiogiai Ministro kabinetui.

Ministrui priėmus sprendimą ir su juo nesutikus, apeliacija gali būti pateikta tik pateikiant skundą Valstybės tarybai.

Schematinis profesinio perkvalifikavimo pristatymas



6 priedas . Belgija. Karių perkėlimo į valstybės tarnybą etapai

Perkėlimas į valstybės instituciją paprastai vyksta trimis etapais: atrankos etapas, gebėjimų nustatymų etapas ir, atsiradus galimybei, galutinis perkėlimas eiti numatytas pareigas.

A. Atrankos etapas

Atrankos etapas apima visas veiklas, kurių tikslas yra nustatyti kandidato tinkamumą darbo pasiūlymams. Taigi jis gali būti visiškai skirtingas priklausomai nuo kiekvieno vykdomo projekto. Kai kurioms valstybės institucijoms yra rengiamos bandomosios atrankos, kurias visiškai ar iš dalies organizuoja SELOR (Administracijos atrankos biuras). Tuo tarpu kitoms valstybės institucijoms šių paslaugų nereikia ir jos pačios atlieka kandidatų atranką.

Karininkai, kurių kandidatūra buvo sustabdyta Krašto apsaugos iniciatyva (žiūrėti 7 skyriaus c punktą), yra sukviečiami į atitinkamą tarnybą, siekiant atlikti bandomąją atranką. Kai kuriais atvejais jiems gali būti pasiūlyta galimybė užregistruoti bandomosios atrankos datas, nustatytas pagal susitarimą su organizuojančia institucija.

Dalyvavimas bandomosiose atrankose, susijusiose su išorės judumo projektu yra vertinamas kaip paslaugos suteikimas.

B. Projekto įgyvendinimo laikotarpis

1) Statusas

Kandidatai išsaugo kario statusą viso projekto įgyvendinimo laikotarpio metu. Tai reiškia, kad visos teisės ir pareigos pagal jų kvalifikaciją ir toliau yra taikomos, išskyrus finansines teises (žiūrėti 6 skyrių) bei nelaimingus atsitikimus darbe ar profesinius susirgimus (žiūrėti 5 skyriaus b dalies 4 punktą).

Karys aktyviai eina pareigas viso minėto laikotarpio metu. Todėl galima daryti išvadą, kad šis laikotarpis yra vertinamas kaip darbo stažo pailginimas ir yra įskaičiuojamas prie administracinio ir tarifinio darbo stažo. Vis dėlto karys tuo laikotarpiu negali pretenduoti komitete dėl jo paskatinimo.

Karininką viso minėto projekto įgyvendinimo laikotarpio metu prižiūri ESA Administracinis paramos skyrius 165 (ESA 165), esantis EVERE.

2) Eiga

Karys yra kviečiamas dalyvauti į ESA 165 iškart prieš prasidedant instruktažo įgyvendinimui. Visi su įgyvendinimo laikotarpiu susiję administraciniai aspektai yra išaiškinami šio instruktažo metu.

Savanoriui įgyvendinimo laikotarpis gali trukti nuo trijų iki dvylikos mėnesių, priklausomai nuo to, kokiame projekte jis dalyvauja. Puskarininkiams įgyvendinimo laikotarpio trukmė visada yra vienoda ir trunka dvylika mėnesių.

Šis laikotarpis gali būti vertinamas kaip viena iš stažuotės rūšių suinteresuotoje valstybės institucijoje. Šio laikotarpio metu karys iš anksto numatytu laiku gauna aprašymus apie jo tarnybos pobūdį, parengtą pagal jo hierarchinį laipsnį.

Kai kuriuose projektuose įgyvendinimo laikotarpio pradžioje kariams yra vykdomi

mokymai prieš pradedant eiti tarnybą numatytose pareigose.

3) Tarnybos darbo laiko, atostogų ir lengvatų reglamentavimas

Paprastai, įgyvendinus projektą, kario darbo savaitės trukmė yra 38 valandos. Jeigu pagal einamas pareigas suinteresuotoje valstybės institucijoje yra reikalaujama, gali būti praktikuojamas komandinis darbas. Darbo režimą ir tvarkaraščius nustato funkciniai valdžios organai (suinteresuotosios valstybės institucijos valdžios organai sulyginami su skyriaus viršininko atsakomybe ir pareigomis).

Įgyvendinimo metu karys sutinka atsisakyti bet kokių veiklų, dėl kurių tektų palikti suinteresuotąją valstybės instituciją, pavyzdžiui: dalyvavimas mokymuose, periodiniai para-commando mokymai, išminuotojo ar naro kvalifikacijos patikrinimai, sportas tarnybos metu ir kt.

Projekto įgyvendinimo metu savanoriškas keturių dienų tarnybos darbo savaitės režimas yra laikinai netaikomas.

Viršijus 38 valandų per savaitę darbo trukmę, yra suteikiama galimybė papildomas valandas susigrąžinti. Vykdant daugelį projektų, tai vyksta pagal valstybės tarnautojo ar specialiame statute numatytas sąlygas, priklausomai nuo einamų pareigų (pavyzdžiui: pataisos pareigūnas, teismo apsaugos darbuotojas ir pan.). Taip pat yra ir su paslaugų teikimu, vykdomu šeštadienį, sekmadienį arba šventinėmis dienomis, kurios pagal statute numatytas pareigas, leidžia kaip kompensaciją gauti papildomų atostogų dienų arba papildomą išmoką.

Tuo tarpu įgyvendinant projektą, susijusį su policija, Skurdo ir nelygybės rodikliai (*pranc. BIP*) ir yra taikomi, siekiant susigrąžinti papildomai išdirbtas valandas ir išmokas už darbą šeštadieniais, sekmadieniais ar šventinėmis dienomis, o komandinėms paslaugoms išlieka taikytinos Reg A12/1 numatyta komandinių paslaugų teikimo nuostatos.

Kalbant apie suteikiamų atostogų dienų skaičių, projekte dalyvaujantis karys išsaugo savo kario atostogas, kurios yra įskaičiuojamos į bendrą dienų skaičių. Vis dėlto prašymo pateikimas ir išėjimas atostogų vykdomas pagal suinteresuotosios valstybės institucijos nustatytas taisykles. Karininkui nėra papildomai apmokestinamos Krašto apsaugoje suteiktos oficialios atostogos (kaip pavyzdžiui birželio 6 diena ar lapkričio 15), o tik tos, kurios yra suteikiamos suinteresuotoje valstybės institucijoje.

4) Nedarbingumas dėl sveikatos problemų, slaugos ar nelaimingų atsitikimų darbe

Projekto įgyvendinimo laikotarpiu, nepriklausomai nuo vykdomo projekto, karys turi teisę pasinaudoti nemokamomis Krašto apsaugos medicininėmis paslaugomis. Esant reikalui, kariai turi sveikatos draudimą ir gali būti paguldyti į ligoninę, tokia teisė išlieka iki metų pabaigos, kol baigiasi projekto įgyvendinimas.

Sveikatos slaugos ir priežiūros atveju civiliniame sektoriuje, Krašto apsauga finansiškai prisideda tik skubios medicinos pagalbos atveju arba išsiuntus į civilinį medicinos sektorių gydytojo, kario ar kito asmens iniciatyva, ir tik dėl karinių medicinos priemonių trūkumo priežasčių.

Projekto įgyvendinime dalyvaujantis karys, pradėjus projekto įgyvendinimą gali pareikalauti savo medicinos skyriaus perduoti jo medicinos istoriją į kitą artimiausią jo gyvenamosios vietos medicinos skyrių.

Išskyrus projektus su policija, kai suinteresuotasis karys taiko DGHR-SPS-MEDA-GR-001 numatytą procedūrą, karys, kuris dėl sveikatos sutrikimų yra laikinai nedarbin-

gas, vykdo valstybės pareigūnui taikomas procedūras. Tuo tarpu karinės valdžios organo pareigas perima kiti atitinkami funkciniai valdžios organai.

Tuo metu, kai karys dėl sveikatos priežasčių yra laikinai nedarbingas, jis kiek įmanoma skubiau privalo įspėti apie tai funkcinius valdžios organus. Vėliau jis privalo pateisinti savo nedarbingumą pateikiant federalinėse valdžios institucijose naudojamą MEDEX pažymą. Projekto įgyvendinime dalyvaujančiam karininkui suinteresuotosios valstybės iniciatyva gali būti atlikta medicinos apžiūra pagal MEDEX procedūrą.

ESA 165 yra atsakinga už nedarbingumo dėl ligos dienų skaičiaus priežiūrą ir apskaičiavimą viso projekto įgyvendinimo metu. Perdavimo metu, ESA 165 pateikia visos karinės tarnybos karjeros metu suteiktų nedarbingumo dienų skaičių patikrinimui atlikti. Tai vykdoma tik su kario sutikimu, kuomet ESA išsiunčia galutinį turėtų nedarbingumo dienų skaičių kompetentingam suinteresuotosios valstybės institucijos skyriui.

Jeigu projekto įgyvendinime dalyvaujantis karys patiria nelaimingą atsitikimą ne tarnybos metu, jis asmeniškai ar jo funkcinis valdžios organas kiek įmanoma skubiau privalo apie tai pranešti karinei valdžiai. Nelaimingo atsitikimo darbe ar profesinės ligos atveju, nepriklausomai nuo vykdomo projekto, yra taikomi valstybės tarnautojų teisės aktai (žiūrėti 1 pastraipos c dalies 1 punktą).

5. Projekto įgyvendinimo pabaiga

Įgyvendinimo laikotarpiu, kario ar suinteresuotosios valstybės institucijos prašymu, projektas gali būti baigiamas anksčiau laiko, išsiunčiant registruotą laišką ir atkreipiant dėmesį į numatytą išankstinio pranešimo trijų mėnesių laikotarpį. Esant abiejų šalių susitarimui, vis dėlto lieka galimybė per išankstinio pranešimo laikotarpį prašymą atšaukti.

Abiem atvejais karys grįžta į Krašto apsaugą, į savo paskutinį paskirties padalinį, tačiau nebūtinai užima paskutines eitas pareigas.

Pasibaigus projekto įgyvendinimo laikotarpiui, suinteresuotoji valstybės institucija priima sprendimą visiškai priimti ar atmesti kario kandidatūrą numatytoms pareigoms užimti.

C. Galutinis perkėlimas

Kario perkėlimas į valstybės instituciją tampa galutiniu pasibaigus projekto įgyvendinimui, tuo metu, kai jis yra įvardijamas valstybės tarnautoju ar statutiniu pareigūnu valstybės sektoriuje. Nuo to momento ar pirmąją įgyvendinimo dieną, jeigu projektas yra vykdomas su teisingumo federaline valstybės institucija, jis galutinai netenka savo kario statuso.

Perkėlimo į valstybės tarnautojo pareigas atveju, jis priima priesaiką pagal Valstybės tarnautojo statute numatytas teisines nuostatas.

2. Administraciniai veiksmai

A. Kandidatūros pateikimas

Karys, norintis dalyvauti perkėlimo projekte valstybės institucijoje, išsiunčia:

1) Faksą su prašymu

Išorės judumo padaliniui skirtame fakse turi būti nurodyta:

- asmeniniai duomenys: vardas, pavardė, laipsnis, registro numeris, gimimo data,

gyvenamosios vietos adresas bei kontaktiniai duomenys (namų ir mobiliojo ryšio telefono numeris, elektroninio pašto adresas);

- projekto pavadinimas;
- pageidaujamos pareigos ir, atsiradus galimybei, darbo vieta;
- padalinio viršininko rekomendacija kartu su glaustu motyvacijos laišku nepalankaus sprendimo atveju.

Kai kuriems projektams, suinteresuotoji valstybės institucija reikalauja pateikti papildomus duomenis. Tokiu atveju, reikalaujama fakso forma yra pateikiama Išorės judumo padalinio Intranet interneto tinklapyje.

2) Gyvenimo aprašymą (CV)

CV yra siunčiamas faksu kartu su prašymu Išorės judumo padaliniui.

CV turinys ir forma yra nustatyti suinteresuotosios valstybės institucijos ir skiriasi priklausomai nuo vykdomo projekto. Šiuo atveju kiekvieno projekto dokumentas yra pateikiamas Išorės judumo padalinio Intranet interneto tinklapyje. Yra priimamas tik toks dokumentas.

CV yra vienas iš elementų, pagal kurį kandidatas yra vertinamas suinteresuotoje valstybės institucijoje. Dėl šios priežasties yra labai svarbu pasistengti tinkamai, atsakingai ir kiek įmanoma aiškiau bei tiksliau jį užpildyti. Išorės judumo padalinys gali suteikti savo pagalbą rengiant CV.

3) Mod B formą

Kartu su faksu siunčiamu prašymu, vėliausiai per mėnesį laiko, siunčiama ir elektroninė Mod B forma. Tuo tarpu „popierinė“ Mod B forma taip pat turi būti perduota atsakingai Žmogiškųjų išteklių generalinei valdybai: HRB-SEC VR ar CP Valdybos padalinio personalo darbuotojui.

Kai kuriais atvejais dalyvaujant tame pačiame projekte yra galimybė pateikti savo kandidatūrą į kelias laisvas pareigas, pateikiant tik vieną prašymą. Apie tokią galimybę visada yra aiškiai informuojama.

Vis dėlto, tai niekada nebus taikoma su policija vykdomiems projektams. Karys vienu metu gali kandidatuoti tik į vieną laisvą darbo vietą, susijusią su policijos veikla.

B. **Terminas**

Kvietimas pateikti kandidatūras į laisvas darbo vietas policijos veiklai vykdyti paprastai yra užbaigiamas 15 mėnesio dieną po kvietimų paskelbimo.

Kitiems projektams pabaigos data yra nustatoma pagal bendrą susitarimą su suinteresuotąja valstybės institucija. Apie šią datą yra aiškiai informuojama kvietimo metu bei paskelbiama Intranet sistemoje.

Išorės judumo padalinys priima kandidatūras tik faksu atsiuntus prašymus bei CV, vėliausiai iki nurodytos pabaigos datos.

C. **Kandidatūros priėmimas Krašto apsaugoje**

Po pirmosios patikros dėl priklausymo tikslinei grupei, Išorės judumo padalinys pagal faksu pateiktą prašymą perduoda savo įvertinimą atsakingam Žmogiškųjų išteklių generalinės valdybos skyriui.

Po antrosios patikros dėl tikslinių grupių ir priklausomai nuo organizacijos poreikių, šis skyrius kiek įmanoma skubiau perduoda savo teigiamą ar neigiamą įvertinimą

Žmogiškųjų išteklių generalinei valdybai, kur ir nusprendžiama – kandidatūrą priimti ar atmesti.

Kandidatūros atmetimo atveju, atsakingas darbuotojas nedelsiant informuoja suinteresuotąjį karininką ir praneša jam apie galimybę pateikti apeliaciją (žiūrėti 7 skyriaus d dalį).

Karių, gavusių teigiamą įvertinimą bei tų, kurie pateikė apeliacijas, pavardės ir asmeniniai duomenys yra perduodami Išorės judumo padalinio atsakingam atrankos valdžios organui ar atitinkamam skyriui.

Apeliacijas pateikę kariai ir toliau dalyvauja atrankos procedūroje, kol priimamas galutinis sprendimas dėl jų kandidatūros, ir apeliacija paskelbiama priimtina arba atmestina. Jeigu sprendimas yra teigiamas, jie ir toliau dalyvauja vykstančiame atrankos procese. Tuo tarpu, jeigu sprendimas yra neigiamas, jų kandidatūra yra atmetama ir dalyvavimas atrankos procese yra sustabdomas.

D. **Apeliacijos pateikimas**

Karys, kurio prašymas dalyvauti perkėlimo į valstybės instituciją projekte buvo atmestas, gali per 60 kalendorinių dienų pateikti apeliaciją Krašto apsaugos ministerijai dėl priimto sprendimo. Tai galima padaryti išsiunčiant registruotą laišką Krašto apsaugos ministro kabinetui ir jame nurodyti savo argumentus.

Tuo tarpu ministro priimtas sprendimas gali būti apskundžiamas tik Valstybės tarybai per 60 kalendorinių dienų.

E. **Suinteresuotosios valstybės institucijos sprendimas**

Suinteresuotoji valstybės institucija, remiantis atrankos rezultatais, priima galutinį sprendimą dėl kandidatūros. Apie savo sprendimą ji informuoja kiekvieną kandidatą atskirai bei Išorės judumo padalinį. Pastarasis apie tai praneša personalo vadovus, susijusius ESA 165 padalinius bei BF-R, taip pat informuoja ir priimamo kario padalinį.

Tam tikrai atvejais, valstybės institucija darbdavė sudaro įdarbinimo rezervus. Karininkai, kurie sėkmingai perėjo atrankos etapus, tačiau nebuvo įdarbinti, suinteresuotosios valstybės institucijos darbdavės yra apie tai informuojami. Jeigu atsiranda naujas poreikis eiti tokio paties profilio pareigas, įdarbinimo rezerve numatyti kariai yra nedelsiant informuojami apie naujai paskelbtą kvietimą.

Įdarbinti kariai pradeda eiti numatytas pareigas kvietime nurodytu laiku.

F. **Įregistravimas Symphony sistemoje**

Personalo vadovas Symphony sistemoje atlieka visus reikalingus pakeitimus, informuoja apie priimtą sprendimą ir Mod B uždarymą bei priėmimą eiti naujas pareigas.

Personalo vadovas taip pat į Symphony sistemą įveda duomenis apie projekto įgyvendinimo pabaigą ir galutinį perkėlimą, iš karto po paskyrimo nutarties, kurią priima suinteresuotoji valstybės institucija.

Be to, personalo vadovas galutinai užbaigia dosjė išsiųsdamas į Žmogiškųjų išteklių skyrių atstatydinimo žinutę ir pranešimą visiems finansiniams įsipareigojimams sutvarkyti.

7 priedas. Paliekančiųjų karinę tarnybą informavimas ir jų gerovės užtikrinimas D. Britanijoje

Šaltinis: Transition, 2012

**Boguslavas Gruževskis, Aušra Maslauskaitė, Renata Korsakienė,
Jūratė Novagrockienė, Rasa Smaliukienė, Alvydas Šakočius**

PAREIGŪNŲ IR KARIŲ ANTROJI KARJERA

Monografija

Mokslinė redaktorė Rasa SMALIUKIENĖ
Kalbos redaktorė Laura LAPKŪNAITĖ
Maketuotoja Jolanta GIRNYTĖ

2014-01-31. Tiražas 100 egz. Užsakymas GL-53.
Išleido Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija,
Šilo g. 5A, LT-10322 Vilnius

Spausdino Lietuvos kariuomenės Karo kartografijos centras,
Muitinės g. 4, Domeikava, LT-54359 Kauno r.

TRUMPAI APIE AUTORIUS

Boguslavas GRUŽEVSKIS – LSTC Darbo ir socialinių tyrimų instituto direktorius, Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Vadybos katedros profesorius. Moksliniai interesai – gyventojų užimtumas, darbo rinkos politika, socialinė gerovė

Renata KORSAKIENĖ – Vilniaus Gedimino technikos universiteto Įmonių ekonomikos ir vadybos katedros ir Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Vadybos katedros docentė. Moksliniai interesai – žmogiškųjų išteklių valdymas ir strateginis valdymas

Aušra MASLAUSKAITĖ – Vytauto Didžiojo universiteto Sociologijos katedros ir Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Vadybos katedros profesorė. Moksliniai interesai – socialinių tyrimų metodologija, šeimos ir darbo derinimas, šeiminiai santykiai ir procesai, šeimos sociologija ir demografija

Jūratė NOVAGROCKIENĖ – Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Politikos mokslų katedros vedėja profesorė. Moksliniai interesai – karo sociologija, politinių sistemų lyginamoji analizė, partinės sistemos

Rasa SMALIUKIENĖ – Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Vadybos katedros vedėja profesorė. Moksliniai interesai – žmogiškųjų išteklių valdymas ir socialinė atsakomybė

Alvydas ŠAKOČIUS – Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Vadybos katedros profesorius, Policijos departamento prie VRM vyriausiasis patarėjas. Moksliniai interesai – tarptautinis ir nacionalinis saugumas, visuomenės saugumo ir teisėsaugos vadyba, valstybės tarnyba