

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS
STRATEGINIO VALDYMO KATEDRA

EGLĖ KOJALAITĖ

KINTANČIOS APLINKOS VEIKSNIŲ ĮTAKA DARBO
RINKAI

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas

lekt. A. Bukauskas

VILNIUS, 2011

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS

STRATEGINIO VALDYMO KATEDRA

KINTANČIOS APLINKOS VEIKSNIŲ ĮTAKA DARBO RINKAI

Žmogiškųjų išteklių vadybos magistro baigiamasis darbas

Studijų programa 62603S204

Konsultantas

..... doc. dr. J. Jagminas

2011 05

Vadovas

..... lekt. A. Bukauskas

2011 05

Recenzentas

.....

2011 05

Atliko

ŽImns9-01 gr. stud.

..... E. Kojalaitė

2011 05

VILNIUS, 2011

TURINYS

ĮVADAS	6
1. TEORINIAI DARBO RINKOS ASPEKTAI	9
1.1. Darbo rinkos samprata	9
1.2. Užimtumo ir nedarbo sampratų apžvalga.	14
1.3. Darbo rinkos valstybinis reguliavimas ir jo reikšmė	18
2. KINTANČIOS APLINKOS VEIKSNIAI IR POKYČIUS DARBO RINKOJE LEMIANČIOS TENDENCIJOS	21
2.1. Išorinė aplinka ir jos pokyčius lemiančios tendencijos	21
2.2. Darbo rinką įtakojantys išorės veiksniai	26
2.3. Šiuolaikinės darbo rinkos tendencijos	28
3. POKYČIAI LIETUVOS DARBO RINKOJE	32
3.1. Pokyčius Lietuvos darbo rinkoje sąlygoję reiškiniai	32
3.2. Situacijos Lietuvos darbo rinkoje analizė. Struktūrinio nedarbo požymiai.	35
3.3. Užimtumo ir darbo rinkos politika Lietuvoje	41
4. STRUKTŪRINIO NEDARBO LIETUVOJE PROBLEMOS TYRIMO METODIKA	47
5. TYRIMO APIE STRUKTŪRINIO NEDARBO PROBLEMĄ LIETUVOJE REZULTATAI ...	52
5.1. Ekspertinio tyrimo apie struktūrinio nedarbo problemą Lietuvoje duomenų analizė.....	52
5.2. Lietuvos teritorinių darbo biržų darbuotojų anketinės apklausos duomenų analizė.....	59
5.3. Ekspertinio tyrimo ir anketinės apklausos rezultatų palyginimas	67
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	69
LITERATŪRA	71
ANOTACIJA	75
ANNOTATION	76
SANTRAUKA	77
SUMMARY	79

LENTELĖS

1 Lentelė:	Darbo rinkos sąvokos apibrėžimas literatūroje.....	9
2 Lentelė:	Globalizacijos bruožai ir jos pasekmės.....	23
3 Lentelė:	Deklaruotos ir nedeklaruotos migracijos srautai (tūkst.).....	34
4 Lentelė:	Ilgalaikio nedarbo lygis (nuo darbo jėgos) (proc.).....	38
5 Lentelė:	Jaunimo (15-24 m.) nedarbo lygis (proc.).....	38
6 Lentelė:	Užimtieji ir bedarbiai gyventojai nuo 15 m. pagal išsilavinimą (tūkst.).....	38
7 Lentelė:	Darbo užmokesčio dinamika.....	39
8 Lentelė:	Informacija apie ekspertus.....	48
9 Lentelė:	Rekomenduojamas imties dydis.....	50
10 Lentelė:	Ekspertų nuomonė apie struktūrinio nedarbo Lietuvoje buvimą.....	54
11 Lentelė:	Veiksniai, lėmę struktūrinio nedarbo problemos atsiradimą.....	55
12 Lentelė:	Lietuvos švietimo sistemos vertinimas.....	56
13 Lentelė:	Dažniausių darbo rinkos problemų vertinimas pagal jų sprendimo prioritetą.....	61
14 Lentelė:	Respondentų darbo specifika.....	65
15 Lentelė:	Užimtumo ir darbo rinkos politikos priemonių taikymo efektyvumo vertinimas...	66

PAVEIKSLAI

1 pav.	Darbo rinką sąlygojantys veiksniai.....	13
2 pav.	Migracijos pasekmės.....	31
3 pav.	Darbo jėgos paklausos dinamika 1997-2011 m. (įreg. laisvų darbo vietų tūkst.).....	35
4 pav.	Nedarbo lygio kitimas 1998-2011 m. (proc.).....	36
5 pav.	Registruotų darbo biržose bedarbių skaičius (tūkst.).....	37
6 pav.	Lietuvos darbo rinkos valdymo struktūra.....	41
7 pav.	Darbo rinkos politika.....	42
8 pav.	Ekspertų vertinimų standartinio nuokrypio priklausomybė nuo ekspertų skaičiaus...	48
9 pav.	Priemonės struktūrinio nedarbo problemai spręsti.....	58
10 pav.	Respondentų pasiskirstymas pagal TDB.....	59
11 pav.	Respondentų pasiskirstymas pagal išdirbtą laiką darbo biržose.....	60
12 pav.	Struktūrinio nedarbo problemos egzistavimas.....	60
13 pav.	Darbo rinkos problemų rangavimo vidurkiai.....	62
14 pav.	Struktūrinio nedarbo problemą lėmę veiksniai.....	62
15 pav.	Priežastys lemiančios didelį ilgalaikių bedarbių skaičių.....	63
16 pav.	Dažniausiai kylančios problemos įdarbinant jaunimą.....	64
17 pav.	Darbdavių reikalavimų darbuotojams kaita.	64
18 pav.	Lietuvos darbo rinkos ir užimtumo politikos efektyvumo vertinimas.....	65
19 pav.	Darbo biržos veiklos vertinimas.....	66
20 pav.	Struktūrinio nedarbo priežastys, pasekmės ir sprendimo priemonės.....	68

ĮVADAS

Temos aktualumas. Šiandien gyvename intensyvių pokyčių metu. Nuolatinė kaita apima visas mūsų gyvenimo sritis. Globalizacija ir intensyvus naujų technologijų vystymasis veikia pačias įvairiausias visuomenės, valstybės bei kitų socialinių darinių veiklos sritis, jų aplinką. Vienas iš aktualiausių įvykių šiuo metu, tai pasaulinė ekonomikos ir finansų krizė, kuri lėmė staigius neigiamus ekonominius procesus, stipriai įtakojančius darbo rinką. Darbo rinkos rodikliai rodo stipriai sumažėjusį gyventojų užimtumą, didėjančią nedarbą, taigi aišku, kad šias problemas būtina spręsti iš esmės. Dar visai neseniai buvo sprendžiama darbo jėgos trūkumo problema, o šiuo metu ieškoma efektyvių būdų sumažinti nedarbui. Visgi pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje neprasisidėjo tik šio ekonominio nuosmukio laikotarpiu.

Pokyčiai vyksta nuolat, tačiau vieni reikšmingiausių ir labiausiai įtakos turintys/turėję yra šie: Lietuvai atgavus nepriklausomybę ir savarankiškai pradėjus pertvarkyti ekonomiką, vykdyta ūkio restruktūrizacija stipriai paveikė darbo rinką- daugelis žmonių, dirbusių žemės ūkyje, pramonėje, modernizavus veiklą ir valstybės politiką pakreipus kita linkme, liko bedarbiais, turinčiais darbo rinkoje nepaklausią, nereikalingą kvalifikaciją; kitas svarbus veiksnys- technologijos, kurios pradėtos taikyti kone visose pramonės šakose, atsisakyta rankų darbo, kas vėlgi susiaurino galinčių dirbti darbuotojų ratą; globalizacija- reiškinys pasireiškiantis ne vien tik versle, prekyboje, bet ir kasdieniame gyvenime, kuomet konkuruojama, dirbama, bendraujama ne nacionaliniu lygiu, o pasauliniu; laisvas darbo jėgos judėjimas- taipogi stipriai darė įtaką darbo jėgos migracijos procesams, o kartu ir koregavo darbo jėgos pasiūlos lygį; dar vienas svarbus veiksnys, kuris reikšmingas darbo rinkai- tai patys žmonės- jų požiūris į darbą, supratimas savo veiklos, kam yra dirbama, koks to darbo tikslas ir pan., visgi Lietuvoje susiformavusi labai pasyvi darbo jėga- tai rodo žemas gyventojų aktyvumo lygis. Pokyčiai vyksta labai greitai, sunkiai prognozuojami ir norint prie jų prisitaikyti, spręsti su jais susijusias ir dėl jų atsiradusias problemas, reikia išmanyti pokyčius lemiančius procesus bei veiksnius, ir žinoti, ką reikia daryti, kad išvengtume neigiamų pasekmių darbo rinkoje, sąlygotų nuolatinės kaitos.

Temos iširtumas. Darbo rinkos analizei ir susijusioms problemoms spręsti mokslininkai skiria nemažai dėmesio. B. Martinkus ir D. Beržinskienė darbo rinką analizuoja ne tik teoriniu, bet ir praktiniu aspektu, ieško priežasčių, lėmusių pokyčius, bei galimų sprendimų naujai atsiradusioms problemoms spręsti. M. Damidavičius ir A. Pocius pateikia darbo rinkos sąvokų žodyną, kuriame apibrėžiamos svarbiausios sąvokos, reikalingos, norint suprasti kaip veikia darbo rinka, kokie veiksniai turi jai įtakos, kokie rodikliai jai apibūdinti yra svarbūs ir pan. K.B. Paulavičius be teorinių darbo rinkos aspektų, analizuoja ir praktinius darbo rinkos subjektų veiksmus, tiria nedarbo problemas, jų atsiradimo priežastis bei nagrinėja darbo rinkos politikos priemones. R. Kinderis

analizuoja Lietuvos darbo išteklius, o A. Simanavičienė ir L. Užkurytė nagrinėja pokyčius Lietuvos darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu.

Darbo naujumas. Apie pokyčius darbo rinkoje yra kalbama daug, tačiau moksliniu lygiu konkrečios darbo rinkos problemos ir jų sprendimo būdai yra menkai tyrinėti. Pagrindinis dėmesys darbe skiriamas pokyčius lemiančių veiksnių analizei ir šiuo metu ypač aktualiai ir praktiškai beveik netyrinėtai struktūrinio nedarbo problemai. Apie struktūrinį nedarbą Lietuvoje buvo rašyta 2005 m. A. Pocius aprašė struktūrinio nedarbo Lietuvoje apraiškas, išskėlė hipotezes, įrodančias šio reiškinio egzistavimą ir įtaką. Tačiau daugiau mokslinių darbų šia tema nebuvo pastebėta, galbūt dėl to, kad šios temos aktualumas kažkurį laiką buvo sumažėjęs. Visgi šiuo laikotarpiu, jaučiant ir matant ekonominio nuosmukio pasekmes, struktūrinio nedarbo problema vėl tampa aktuali ir reikšminga, reikalaujanti detalios analizės ir efektyvių sprendimo būdų. Taigi šiame darbe, pasitelkiant ekspertų bei Lietuvos darbo biržų darbuotojų nuomonę, bandoma suprasti, kiek aktuali yra struktūrinio nedarbo problema, kokios priežastys lėmė jos atsiradimą, kaip yra vertinimas valstybės vaidmuo sprendžiant šią problemą ir kokie galėtų būti efektyviausi šios problemos sprendimo būdai.

Problema. Pastaruoju metu vykę dideli ekonominiai pokyčiai labai stipriai paveikė Lietuvos nedarbo lygį. 2008 m. prasidėjęs ekonominis nuosmukis lėmė nedarbo lygio padidėjimą nuo 5,8 proc. 2008 m. iki 17,8 proc. 2010 m. (Lietuvos statistikos departamento duomenimis). Tokį nedarbo lygio pakilimą ekonominės krizės metu galima įvardinti kaip ciklinį nedarbą, tačiau vis daugiau atsiranda ilgalaikių bedarbių (nuo 2008 m. buvusių 1,2 proc., 2010 m. pasiekė 7,4 proc.), kurie jau seniai neturi darbo ir yra praradę ne tik kvalifikaciją, bet ir motyvaciją. Jeigu pasižiūrėtume į jaunos darbo jėgos (15-24 m.) užimtumo lygį, tai matytume, kad jaunimo nedarbo lygis siekia net 35,1 proc. Paradoksalu tai, kad 2010 m. laisvų darbo vietų įregistruota 178,1 tūkst. (Lietuvos darbo biržos duomenimis) t.y. beveik dvigubai daugiau nei 2009 m., tačiau kai kurių sektorių darbdaviai sunkiai randa sau tinkamų, kvalifikuotų darbuotojų. Taigi kyla klausimas, ar Lietuvoje neatsiranda struktūrinio nedarbo problema, kuomet darbuotojų turima kvalifikacija, neatitinka darbo rinkos poreikių? Kaip šią problemą šalyje reikėtų spręsti?

Darbo objektas. Kintančios aplinkos veiksniai, darantys įtaką darbo rinkai.

Darbo tikslas – išanalizavus išorinės aplinkos veiksnius, nustatyti tendencijas, labiausiai lemiančias pokyčius Lietuvos darbo rinkoje ir išsiaiškinti struktūrinio nedarbo problemos aktualumą Lietuvai ir galimus jos sprendimo būdus.

Darbo uždaviniai:

- Teoriniu aspektu išanalizuoti darbo rinką, jos elementus ir galimas problemas.
- Išanalizuoti aplinkos veiksnius bei tendencijas labiausiai lemiančias pokyčius darbo rinkoje.

- Atskleisti esminius pokyčius darbo rinkoje.
- Išanalizuoti Lietuvos darbo rinkos situaciją, pokyčius, įvykusius pastarąjį dešimtmetį.
- Ištirti, ar dabartiniai darbo rinkos rodikliai rodo struktūrinio nedarbo problemą Lietuvoje ir kokie būtų šios problemos efektyviausi sprendimo būdai.

Hipotezė. Didelis nedarbo lygis šalyje ir tai, kad kai kurių sektorių darbdaviai sunkiai randa tinkamų darbuotojų, leidžia daryti prielaidą, jog šalyje egzistuoja struktūrinis nedarbas.

Tyrimo metodai. Darbo tikslui siekti pasitelkiami šie tyrimo metodai:

- Literatūros analizė.
- Dokumentų analizė.
- Statistinių duomenų analizė.
- Anketinė apklausa.
- Ekspertų apklausa.

Darbo struktūra.

Magistro baigiamąjį darbą sudaro keturios dalys. Pirmoje dalyje aprašomi teoriniai darbo rinkos aspektai, nedarbo samprata, valstybės vaidmuo reguliuojant darbo rinką. Antroje dalyje aptarti kintančios išorinės aplinkos veiksniai ir jų įtaka darbo rinkai bei šiuolaikinės darbo rinkos tendencijos. Trečioje dalyje aprašomi pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje- tai pokyčius sąlygoję reiškiniai, situacijos darbo rinkoje analizė bei užimtumo ir darbo rinkos politika Lietuvoje. Ketvirtoje dalyje nagrinėjama ekspertų ir darbo biržų darbuotojų nuomonė apie struktūrinio nedarbo problemą Lietuvoje- jos priežastis, pasekmės ir sprendimo būdus.

1.TEORINIAI DARBO RINKOS ASPEKTAI

1.1.Darbo rinkos samprata

Darbo rinkos sąvoka mokslininkų yra apibrėžiama skirtingai, taigi yra ne vienas jos apibrėžimas.

Pats terminas rinka, anksčiau įvardydavo tam tikrą vietovę, kurioje perkamos ir parduodamos prekės, o šiuo metu rinka nusako sąlygas, kurios leidžia pirkėjams ir pardavėjams susisiekti vienam su kitu bei konkurencijai atsirasti (Martinkus, 2005). Tuo tarpu sąvoka darbo rinka savo pirmine, siaurąja prasme reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga (Paulavičius, 2002). Iš esmės kiekviena rinka turi pirkėjus ir pardavėjus, taigi ir darbo rinka nėra išimtis: pirkėjai- darbdaviai, o pardavėjai- darbuotojai (Ehrenberg, 2006). Įvairūs autoriai pateikia tokius darbo rinkos apibrėžimus (1 lentelė):

1 lentelė. Darbo rinkos sąvokos apibrėžimas literatūroje.

Autorius	DARBO RINKOS SĄVOKA
K.B. Paulavičius, 2002	Vieta, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga.
R. Kinderis, 2008	Rinkos ekonomikos dalis, išreiškianti žmonių santykius, susijusius su darbo jėgos pasiūla ir paklausa.
M. Damidavičius, A. Pocius, 1998	Darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jos kaina – darbo užmokestis.
C.Pass, B.Lowes, 1998	Veiksnių rinka, kuri numato darbo mainus į darbo užmokestį.
R.Adamonienė (2004) pagal Wonnacot	Tai visų pirma visuomeninių santykių sistema, susijusi su darbo paklausa ir darbo pasiūla, t.y. su darbo pirkimu ir pardavimu; taip pat ekonominė erdvė- įdarbinimo sfera, kurioje sąveikauja specifinės prekės- darbo jėgos pirkėjai ir pardavėjai; pagaliau tai mechanizmas, kuris užtikrina kainos ir darbo sąlygų suderinimą tarp darbdavio ir samdomo darbuotojo.
A. Šileika, D.Andriušaitienė, 2007	Tai specifinė mainų forma, prekiniais ir piniginiiais santykiais įtraukianti potencialų darbuotoją į darbo procesą ir formuojanti atitinkamų ekonominių santykių sistemą tarp pagrindinių ekonominių veiksnių – darbo ir kapitalo.

Sudaryta autorės, remiantis K.B.Paulavičiumi (2002); R.Kinderiu (2008); M.Damidavičiumi, A.Pociumi (1998); C.Pass, B.Lowes (1998); R.Adamoniene (2004); A.Šileika, D.Andriušaitiene (2007).

Darbo rinkos apibrėžimai, sampratos, kaip matome, yra labai įvairios. Autoriai įvairiais aspektais žvelgia į darbo rinką: kaip į sistemą ekonominių, visuomeninių santykių, kaip į rinkos elementų dalį ar kaip į vietą, kur perkama parduodama darbo jėga. Tačiau visur kalbama apie darbo jėgos pirkimą ir pardavimą. Darbo rinkos, kaip ir kitų rinkų, subjektai yra pirkėjas ir pardavėjas, tik čia išsiskiria jų socialinis statusas- jie santykiauja kaip darbdavys ir darbuotojas. Darbdavys- darbo jėgos pirkėjas, o darbuotojas- darbo jėgos, savo sugebėjimo dirbti pardavėjas. Svarbų vaidmenį darbo rinkoje atlieka ir valstybė atliekanti teisinio rinkos reglamentavimo, stebėsenos, arbitražo, bausmių skyrimo ir vykdymo, jeigu nusižengiama įstatymams, funkcijas (Jančauskas, 2006). Taigi, pagrindiniai darbo rinkos dalyviai yra darbuotojai, darbdaviai ir vyriausybė, kurių kiekvienas turi savo specifinius tikslus. Kaip raktinius žodžius, apibūdinančius darbo rinką galima išskirti šiuos: darbo jėga, darbo jėgos pirkimas ir pardavimas, darbo jėgos pasiūla ir paklausa, kaina ar darbo užmokestis. Taigi darbo rinka gali būti apibrėžiama gana plačiai, tačiau turi apimti anksčiau minėtus elementus ir pabrėžti jų sąveiką.

R. Kinderis (2008) pateikia visų svarbiausių darbo rinkos elementų sąrašą:

- Rinkos subjektai (darbdaviai ar jų atstovai bei darbo ieškantieji);
- Teisės aktai, reglamentuojantys darbo rinkos subjektų santykius;
- Rinkos konjunktūra- darbo pasiūlos ir paklausos santykis, kuris nulemia darbo užmokesčio lygį konkrečiai darbo rūšiai ir gyventojų užimtumo lygį;
- Socialinių garantijų sistema (bedarbiams, atleidžiamiems iš darbo);
- Alternatyvių laikinų užimtumo formų sistema (viešieji darbai).

A. Pocius ir M. Damidavičius (1998), kaip pagrindinius darbo rinkos elementus išskiria: darbo jėgos pasiūlą, darbo jėgos paklausą, darbo rinkos konjunktūrą, darbo jėgos kainą, konkurenciją, darbo rinkos infrastruktūrą. Galima sakyti, kad A. Pocius ir M. Damidavičiaus pateiktas elementų sąrašas yra bendresnis, abstraktesnis nei pateikiamas R. Kinderio. R. Kinderis konkrečiau įvardija darbo rinkos elementus, tačiau tiek vienas, tiek kitas skirstymas yra pakankamai aiškūs ir vienas kitam neprieštarauja.

Norint geriau suprasti sąvoką „darbo rinka“, reikėtų išsamiau išanalizuoti pagrindinius darbo rinkos elementus.

Vienas iš pagrindinių darbo rinkos elementų- **darbo jėgos pasiūla**. Tai yra tas visuomeninio ir individualaus darbo kiekis, kurį rinkoje siūlo darbo jėgos savininkai (Paulavičius, 2002, 29 p.). Kitaip tariant, galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais žmonių skaičius ir jų socialinė- demografinė bei profesinė- kvalifikacinė struktūra (Damidavičius, Pocius, 1998, 24 p.). Darbo jėgos pasiūla gali būti suprantama plačiąja ir siaurąja prasme: plačiąja- apima tiek bedarbius, tiek dirbančiuosius, o siaurąja- apima tik bedarbius. Darbo jėgos pasiūlą apibūdina keletas absoliutinių ir

santykių rodiklių: bedarbių skaičius, konkurencijos laipsnis, darbo pasiūlos intensyvumo rodiklis (ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičius) (Damidavičius, Pocius, 1998, 24 p.).

Darbo jėgos paklausa- kitas svarbus darbo rinkos elementas, kuris apibūdinamas kaip visuomenės darbo jėgos poreikio, kurios panaudojimui yra atitinkamos gamybos priemonės (darbo vietos) ir darbo apmokėjimo fondas, apimtis ir struktūra darbo rinkoje (Stancikas, 1997). Darbo paklausos apimtį plačiąja prasme apibūdina dirbančiųjų skaičius plus laisvų darbo vietų skaičius; siaurąja prasme darbo jėgos paklausą apibūdina tokie rodikliai, kaip darbo biržose užregistruotų laisvų darbo vietų skaičius, darbdavių paraiškų dėl darbuotojų skaičius, darbo vietų vakantiškumo lygis t.y. laisvų darbo vietų skaičiaus procentinis santykis su sąryšiniu darbuotojų skaičiumi (Damidavičius, Pocius, 1998).

Darbo rinkos konjunktūra, pasak Paulavičiaus- tai susiklosčiusios ekonominės, socialinės ir politinės sąlygos, turinčios įtakos darbo jėgos užimtumui ir nedarbui šalyje (Paulavičius, 2002). Kitaip tariant, tai yra santykio tarp darbo jėgos paklausos ir darbo jėgos pasiūlos išraiška darbo rinkoje. Darbo rinkos konjunktūra priklauso nuo daugelio ekonominių, socialinių ir politinių veiksnių. Ji gali būti daugiau ar mažiau subalansuota, perteklinė arba deficitinė, taip pat išreikšti nevienodą atskirų socialinių grupių, kaip samdomų darbuotojų, padėtį darbo rinkoje (Damidavičius, Pocius, 1998, 31 p.).

Darbo rinkos infrastruktūra apibūdinama kaip sistema valstybinių ir nevalstybinių institucijų (įdarbinimo tarnybos, įmonių ir firmų kadru tarnybos, profesinės organizacijos ir specialūs fondai), teisinių normų, reguliuojančių šių institucijų veiklą bei darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykius (Damidavičius, Pocius, 1998, 30 p.). Šios darbo rinkos infrastruktūros grandys tiria darbo jėgos pasiūlą bei paklausą, darbo rinkos konjunktūrą, organizuoja bedarbių perkvalifikavimą, jų mokymą, padeda įsidarbinti galintiems ir norintiems dirbti ir kt. (Damidavičius, Pocius, 1998, 30 p.).

Konkurencija darbo rinkoje- darbo ieškančių asmenų siekimas įsidarbinti, esant ribotam laisvų darbo vietų skaičiui. Konkurencija apibūdinama bedarbių įsidarbinimo galimybes, kurios priklauso nuo ieškančiųjų darbo ir laisvų darbo vietų skaičiaus santykio, jų kokybinio atitikimo, subalansavimo (Damidavičius, Pocius, 1998, 59 p.).

Tiriant šalies darbo rinką, norint įverti situaciją joje, šiuos svarbiausius elementus svarbu suvokti ir išanalizuoti: kokia yra turima darbo jėga, kokios darbo jėgos reikia šalies darbdaviams, koks yra darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykis, kas labiausiai veikia darbo jėgos užimtumą ir nedarbą, kaip vyriausybės politika, šalies įstatymai įtakoja situaciją darbo rinkoje, koks konkurencijos lygis darbo rinkoje.

Darbo rinka, sudedamoji rinkos ekonomikos dalis, be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos paskirstymo tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių – atlieka dar dvi socialines

ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo užmokesčio forma ir tokiu būdu skatina darbo veiklą; visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą (Martinkus, Beržinskienė, 2007).

Svarbu pabrėžti, kad darbo rinka dažnai egzistuoja dvejopa: oficialioji ir neoficialioji.

Oficialioji darbo rinka numato: darbo pasiūlos laisvę, t.y. pasirinkimo laisvę tarp užimtumo ir nedarbo, laisvą profesijos ir veiklos rūšies pasirinkimą, atsižvelgiant į asmeninius interesus ir visuomeninius poreikius; darbo paklausos laisvę, t.y. samdymo ir atleidimo iš darbo laisvę visiems darbdaviams, laikantis darbo įstatymų, garantuojant darbuotojų interesų apsaugą (Damidavičius, Pocius, 1998).

Neoficialioji darbo rinka- kitaip dar vadinama juodąja darbo rinka- tai yra darbo rinkos dalis, kurioje darbo jėga perkama ir parduodama nesudarant darbo sutarties, ignoruojant darbo santykius reguliuojančius įstatymus (Damidavičius, Pocius, 1998). Tai reiškia, kad nėra jokių oficialių raštiškų susitarimų tarp darbuotojų ir darbdavių, nemokami jokie mokesčiai, socialinis draudimas, negarantuojamas darbo saugumas ir pan. Dažnos situacijos, kai žmogus būna užsiregistravęs darbo biržoje kaip bedarbis, gauna išmokas dėl savo padėties, tačiau iš tikrųjų dirba juodojoje rinkoje. Jeigu šalyje neoficiali darbo rinka yra stipriai išplitusi, ji labai stipriai iškraipo realią darbo rinkos situaciją, valstybė patiria didelių nuostolių dėl nemokamų mokesčių, todėl vienas iš svarbiausių valstybės uždavinių yra užkirsti kelią šiam plitimui, sukontroliuoti nelegalų darbą.

Procesus darbo rinkoje naginėja įvairios teorijos. Martinkus (2005) išskiria dvi teorijų kryptys:

- **Darbo rinkos teorija**, kuri analizuoja darbo rinkos struktūrą, sudėtį, funkcionavimo galimybes ir kt.
- **Darbo ekonomikos teorija**, kuri apima siauresnę darbo rinkos mokslinę sritį, analizuojančią techninės pažangos, globalizacijos procesų sąlygotus veiksnius bei įtaką darbo rinkai, infliacijos bei nedarbo veiksnius ir kt.

Šiame darbe bus analizuojama siauresnė darbo rinkos mokslinė sritis, analizuojanti įvairių procesų sąlygotus veiksnius ir įtaką darbo rinkai.

Yra daugybė išorės veiksnių, darančių įtaką darbo rinkai: tai ir šalies ekonomikos lygis, ir demografinė šalies situacija, socialiniai veiksniai, globalizacijos ir technologijų vystymosi sąlygoti veiksniai, todėl situacija darbo rinkoje gana dažnai kinta. B. Martinkus (2005), apibendrinamas įvairių mokslininkų darbus, pateikia idealios darbo rinkos požymius:

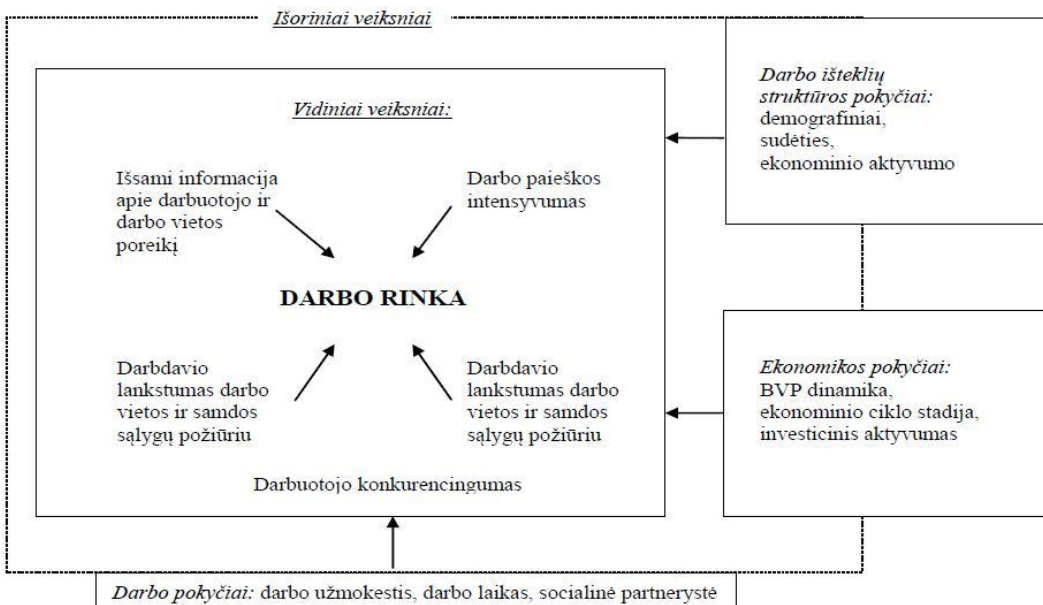
- Darbo jėgos pasiūla adekvati darbo jėgos paklausai;
- Trumpas laiko tarpas tarp asmens pasirodymo darbo rinkoje ir darbo sutarties sudarymo;

- Visi darbuotojai ir laisvos darbo vietos palieka darbo rinką rezultatyviai, t.y. pasibaigus darbo sutarties terminui.

Visgi šis idealus modelis, kaip teigia ir autoriai, neatitinka realaus modelio, jis gerokai skiriasi. Darbo rinkos padėtis nuolat kinta, kadangi yra veikiami daugybės išorinių veiksnių. To idealaus modelio yra bandoma siekti tam tikromis darbo rinkos reguliavimo priemonėmis, kurias vykdo vyriausybė.

Darbo rinka- atvira sistema, taigi jos funkcionavimo efektyvumui įtakos turi daugelis veiksnių, tiek vidinių, tiek išorinių (Martinkus, 2005). B. Martinkus taip pat pateikia schemą, vaizduojančią veiksnius, darančius įtaką darbo rinkai (1 pav) :

1pav. Darbo rinką sąlygojantys veiksniai.



Šaltinis: B. Martinkus, 2005, 21 p.

Taigi, kaip matome schemoje (1 pav.), darbo rinką iš išorės veikia ne vien ekonominiai, bet ir socialiniai, demografiniai veiksniai. Prie šių veiksnių sukeltų pokyčių yra pakankamai sudėtinga prisitaikyti, juos numatyti, kadangi jie yra nepriklausomi nuo pačio subjekto. Tuo tarpu vidinius pokyčius skatinančius veiksnius gali kontroliuoti tiek darbo ieškantys žmonės, tiek įmonių vadovai, patys suvokdami numatomų pokyčių poreikį.

Apžvelgus pagrindines darbo rinkos sąvokas, jos elementų sampratą, galima sakyti, jog darbo rinka pasižymi ypatingu darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo mechanizmu. Darbo jėgos paklausa yra dinamiška, palyginus greitai kintanti, tuo tarpu darbo jėgos pasiūlą yra sunkiau valdoma, mažinama ir didinama. Tai lemia kylančius neatitikimus tarp darbo jėgos paklausos ir pasiūlos, dėl ko atsiranda nedarbas ar net tam tikrų sričių darbuotojų trūkumas. Taigi darbo rinkos

infrastruktūros uždavinys – išanalizuoti pasiūlą ir paklausą, bei šių dviejų rodiklių santykį. Todėl kalbant apie darbo rinką, svarbu išnagrinėti ir užimtumo bei nedarbo sampratą.

1.2. Užimtumo ir nedarbo sampratų apžvalga.

Užimtumas- teisėta (įstatymų nedraudžiama) darbinė žmonių veikla, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius, duodanti jiems uždarbį (darbo pajamas) (Damidavičius, Pocius, 1998). Svarbu pažymėti, kad užimtumas be to, kad yra veikla, dar yra ir ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp žmonių, kurie dalyvauja darbo kooperacijoje. Pati sąvoka „*užimtieji*“, taikant tarptautinę terminologiją, reiškia, kad šiai kategorijai priskiriami asmenys, dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose ar atliekantys karo tarnybą (Jančiauskas, 2006). Valstybės uždavinys- sudaryti sąlygas piliečių užimtumui. Užimtumas yra svarbus rodiklis kalbant apie šalies ekonominę būklę. Kuo daugiau šalyje yra užimtų žmonių, tuo efektyviau išnaudojami darbo jėgos ir kiti gamybos išteklių, tuo didesnis pagaminamas nacionalinis produktas. Tuo tarp esant dideliame nedarbo lygiui, pasekmės yra priešingos- šalies ekonomika silpnėja.

Nedarbas- darbo jėgos, kaip gamybos veiksnio, neužimtumas (Damidavičius, Pocius, 1998, 69 p.). Tai yra socialinis reiškiny, kuris būdingas rinkos ekonomikos šalims, kurio esmė yra ta, kad dalis šalies gyventojų, galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais, neturi darbo. Kalbant apie nedarbą, svarbu žinoti darbo jėgos sąvoką. Darbo jėga- tai darbingo amžiaus (nuo 18 m.) dirbantys ar aktyviai ieškantys darbo šalies žmonės (Martinkus, 1998, 22 p.). Taigi bedarbiais nelaikomi žmonės, kurie nenori dirbti ir neieško darbo. Prie darbo jėgos taip pat nepriskiriami studentai, ligoniai, kareiviai, kaliniai, pensininkai ir pan.

Vienas svarbiausių ekonominių rodiklių- nedarbo lygis, kuris rodo kokia darbo jėgos dalis yra neužimta t.y. kiek procentų visos darbo jėgos sudaro bedarbiai. Kyla klausimas, kokios priežastys sąlygoja nedarbą. Mokslinėje literatūroje pateikiami įvairūs jų skirstymai. K.B. Paulavičius (2002) išskiria penkias:

1. *Mokslinė techninė revoliucija*, kuri prasidėjo XIX a. pab.- XX a. pirmoje pusėje ir apėmė visas išsivysčiusias pasaulio šalis. Darbo turinį ėmė keisti gamybos mechanizavimas, automatizavimas, naujų technologijų ir medžiagų kūrimas bei jų naudojimas, pažangių valdymo ir kontrolės sistemų įvedimas. Taigi labai reikšmingas tapo protinis darbas, kuris reikalavo atitinkamos kvalifikacijos. Spartūs mokslo ir technikos pažangos tempai lėmė, kad darbas tampo vis labiau priklausomas nuo kompiuterinių sistemų. Taigi jeigu šalyje nėra pakankamai lanksčios darbo jėgos rengimo ir perkvalifikavimo sistemos, jos atsilieka nuo mokslo ir technikos pažangos tempų, neišvengiama dalis darbo jėgos tampa bedarbiais (Skominas, 2006).

2. *Sparčiai kylantis darbo našumas ir intensyvumas.* Susiduriama su situacija, kuomet gamyba plėtojasi lėčiau, nei auga darbo našumas ir intensyvumas, taigi vis daugiau darbingo amžiaus žmonių netenka darbo (Paulavičius, 2002).

3. *Ekonominės krizės.* Ekonominių krizių metu, kai sumažėja gamyba, nedarbas ima didėti. Kuomet ekonomika yra pakilimo fazėje- darbdaviams reikia daugiau darbuotojų, taigi įdarbinami bedarbiai ir nedarbo lygis mažėja. Tačiau paskutinius dešimtmečius nedarbas išlieka ir esant ekonomikos augimui, nes dalis žemos kvalifikacijos darbuotojų nėra įtraukiami į ekonomines veiklas net ekonomikos pakilimo fazėje (Paulavičius, 2002).

4. *Struktūrinis ūkio pertvarkymas mokslinės techninės revoliucijos sąlygomis.* Konkurencija tarp gamintojų gamybos kaštų ir darbo našumo srityje skatina juos nuolat atnaujinti pagrindinį kapitalą: mašinas, įrengimus, elektronines gamybos valdymo sistemas. Taigi keičiant seną techniką nauja, dalis darbuotojų atleidžiami ir tampa bedarbiais. K.B. Paulavičius (2002) teigia, kad naujai besikuriančioms gamybos šakoms reikia santykinai mažiau darbuotojų, o senieji kapitalai, kurių techninė sudėtis atnaujinama, išstumia iš gamybos dalį tų darbininkų ir tarnautojų, kuriuos anksčiau įdarbino.

5. *Spartus gyventojų skaičiaus augimas-* kaip dar vieną nedarbo priežastį įvardija K.B. Paulavičius. Silpnai išsivysčiusiose šalyse, įvykus „demografiniam sprogimui“, tačiau neaugant ekonomikai, trūko žmonėms pragyvenimo šaltinių ir darbo, taigi dalis tų šalių gyventojų ėmė emigruoti į labiau išsivysčiusias šalis. Pradėjo formotis konkurencinė situacija darbo rinkoje tarp vietinių darbuotojų ir atvykusios darbo jėgos. Dauguma ekonomistų, kaip teigia K.B. Paulavičius (2002), pripažįsta, kad iš „pigios darbo jėgos“ šalių pusės sumažins darbininkų paklausą nacionalinėje darbo rinkoje.

V. Skominas (2006) pateikia ir kitokių nedarbo priežasčių:

- *Vyriausybės politika.* Nedarbą gali sukelti ir vyriausybės politika, kuria bandoma reguliuoti infliacijos tempą. Kuomet šalyje yra didelė infliacija ir siekiama ją sumažinti visuminę paklausą ribojančiomis priemonėmis (didinant mokesčius, mažinant vyriausybės išlaidas ar ribojant pinigų pasiūlą), jos gali sukelti ženklų gamybos apimties sumažėjimą, o tai savo ruožtu sukeltų nedarbo didėjimą (Skominas, 2006, 143 p.)

- *Darbo užmokesčio reguliavimas.* Daugelyje šalių įstatymais yra nustatytas ir valstybės garantuojamas minimalus darbo užmokestis, kuris turėtų užtikrinti metines pajamas, pakankamas būtiniausioms prekėms ir paslaugoms įsigyti. Toks darbo užmokestis paprastai nustatomas aukščiau pusiausvyros kainos ir vadinamas kainų „grindimis“. Kaip teigia V. Skominas (2006), jo buvimas neleidžia darbo užmokesčiui laisvai svyruoti ir pasiekti pusiausvyrą kainą, o tai gali būti nedarbo didėjimo priežastis.

- *Monopolinė profesinių sąjungų veikla.* Šalyse, kurios turi ypač didelį darbo jėgos kiekį jungiančias profesines sąjungas, darbo jėgos pasiūla ir paklausa mažai turi įtakos darbo užmokesčio dydžiui. Tose šalyse darbo užmokesčio dydžiui didelę įtaką daro darbdavių ir profesinių sąjungų derybos, kurių metu profesinės sąjungos išsikovoja privilegijų darbo santykių srityje ir darbo užmokestis tampa nelankstus t.y. gali keistis tik viena kryptimi- didėti.

Šios nedarbo priežastys būdingos visoms šalims, tačiau atskiros šalys gali turėti ir specifinių, nuo vidaus veiksnių priklausančių nedarbo lygį lemiančių priežasčių. V. Skominas (2006) kaip specifines nedarbo priežastis išskiria:

- *Šalyje vykdomą mokesčių politiką.* Teigiama, kad dideli įmonių mokesčiai mažina verslo plėtros galimybes, visuminę pasiūlą, dėl to didėja bedarbių skaičius. Tuo tarpu dideli asmeniniai mokesčiai- skatina nelegalų darbą, šešėlinės ekonomikos augimą, o noras gauti pašalpą, skatina oficialiai darbo neturintį žmogų registruotis darbo biržoje ir turėti bedarbio statusą.

- *Švietimo sistemos efektyvumą ir lankstumą.* Labai svarbu, kad šalyje būtų lanksti švietimo sistema, kadangi ji turi sugebėti reaguoti į rinkos pokyčius t.y. darbo jėga turi atitikti darbo pasiūlą, turi būti ruošiami specialistai, kurie yra reikalingi darbo rinkai. Švietimo sistemai nesugebant prie to prisiderinti, vis dažniau bedarbiais tampa pradedantys darbo veiklą jaunuoliai, turintys mažą darbinę patirtį.

- *Smulkaus ir vidutinio verslo būklę.* Smulkaus ir vidutinio verslo būklė taipogi yra labai svarbi ir turinti įtakos nedarbo dinamikai. Nepalaikant ir nesudarant sąlygų normaliai funkcionuoti smulkaus ir vidutinio verslo sektoriui, bedarbių skaičius gali didėti (Skominas, 2006).

- *Nedarbo draudimo politiką.* Nedarbo draudimo politika yra siekiama apsaugoti darbą praradusių žmonių pajamas. Mokslininkai pastebi tokį dėsningumą: kuo išmokos didesnės ir kuo ilgesni jų mokėjimo terminai, tuo ryškesnė ilgalaikio nedarbo tendencija.

Kaip matome, priežasčių turinčių įtakos šalies nedarbo lygiui yra įvairių- vienos globalios, veikiančios visą pasaulį ar didesnę regioną, kitos- būdingos atskiroms šalims ir priklausančios nuo tos šalies politinės situacijos, vidinės ekonomikos, socialinių sąlygų, valstybinio reguliavimo ir pan. Skirtingos priežastys sąlygoja ir skirtingų nedarbo rūšių atsiradimą. Kaip pagrindinės mokslininkų (Paulavičius, 2002, Martinkus, 1998, Drilingas et al, 1997) išskiriamos trys nedarbo rūšys: tekamasis, struktūrinis ir ciklinis nedarbas.

Tekamasis (frikcinis) nedarbas- tai nedarbo forma, atsirandanti gyventojams savo noru keičiant gyvenamąją vietą ir profesiją; atleidus ir ieškant naujo darbo, pirmą kartą atėjus į darbo rinką (Drilingas et al, 1997, 35 p.). Taigi kalbama apie tuos darbuotojus, kurie ieško darbo arba tikisi jį greitai gauti. Tekamasis nedarbas atsiranda tada, kada žmogus gali laisvai pasirinkti darbo vietą, veikos rūšis. Galima teigti, kad tekamasis nedarbas yra neišvengiamas ir iki tam tikro lygio

netgi pageidautinas, todėl, kad nemažai žmonių pereina į geriau apmokamą, aukštesnės kvalifikacijos darbą, taigi didėja žmonių pajamos, racionaliau paskirstoma darbo jėga.

Struktūrinis nedarbas- tai nedarbo forma, kurią sąlygoja gamybos techninio lygio augimas, kai esamoji dalies darbuotojų kvalifikacija neatitinka darbo paklausos (techninio lygio) reikalavimų (Martinkus et al, 2000, 60 p.). Struktūrinis nedarbas atsiranda tada, kai keičiasi bendros paklausos struktūra, gamybos technologijos. Taigi dėl to kai kurioms profesijoms paklausa sumažėja arba net išnyksta, o kitoms, ypač naujoms- išauga. Darbo pasiūla į šiuos pokyčius reaguoja lėtai, darbo jėgos struktūra neatitinka naujų darbo vietų struktūrai- taigi atsiranda struktūrinis nedarbas (Drilingas et al, 1997). Taip atsitinka dėl to, kad dalis darbuotojų neturi reikiamų įgūdžių, jų žinios ir patirtis sensta, o pradėdant taikyti naujas technologijas veikloje, reikia turėti naujų žinių, mokėti dirbti su naujovėmis. Taigi žmonėms reikia laiko kvalifikacijai kelti ar persikvalifikuoti, kad galėtų grįžti į darbo rinką.

Tekamąjį nedarbą nuo struktūrinio nedarbo yra nelengva atskirti, tačiau esminis skirtumas yra tas, kad „tekamieji“ bedarbiai turi reikalingus įgūdžius ir žinias, kuriuos gali parduoti, o „struktūriniai“ bedarbiai turi persikvalifikuoti, be to, struktūrinis nedarbas trunka ilgiau nei tekamasis (Drilingas et al, 1997). Viena iš struktūrinio nedarbo priežasčių- technologijos pokyčiai. Tačiau išskiriama ir daugiau: ilgalaikiai vartotojų preferencijų pasikeitimai, geografinis darbo vienetų pasiskirstymas, sąlygojantis žmonių migraciją. Prisitaikyti ir rasti savo vietą darbo rinkoje sudėtinga ne tik senyvo amžiaus žmonėms, bet ir neseniai studijas baigusiems studentams.

Ciklinis nedarbas. Tai nedarbas, kuris yra sąlygojamas bendro ekonomikos nuosmukio. Ciklinį nedarbą sukelia tokia ūkinės veiklos ciklo fazė, kuriai būdingas visuminių išlaidų nepakankamumas (Martinkus et al, 2000). Nuosmukio metu mažėja visuminė paklausa prekėms ir paslaugoms, krenta užimtumas, didėja nedarbas. Ciklinis nedarbas vienu metu aprėpia visas ūkio sferas ir daugelį šalių.

Taigi kaip matome, nedarbą sąlygoja skirtingos priežastys, kurios ir lemia skirtingo tipo nedarbą, kuris yra ir reguliuojamas atitinkamais būdais, tinkamais spręsti tik to tipo nedarbui. Nedarbo problemos sprendžiamos valstybiniame lygmenyje, taikomos užimtumo ir darbo rinkos politikos priemonės, kurios skirstomos į aktyvias ir pasyvias darbo rinkos politikos priemonės (Paulavičius 2002, Damidavičius, Pocius 1998). Valstybės vaidmuo reguliuojant darbo rinką gali būti skirtingo „stiprumo“. Mokslininkai taipogi skirtingai aiškina valstybės kišimosi į darbo rinką svarbą ir reikalingumą.

1.3. Darbo rinkos valstybinis reguliavimas ir jo reikšmė

Didžiausi pokyčiai, susiję su darbo rinkos reguliavimu, atsirado įsteigus Tarptautinę darbo organizaciją (TDO) 1919 m. Šios organizacijos įkūrimą lėmė keletas motyvų, tam tikrų priežasčių (Kinderis, 2008, 39 p.):

- *Humanizmo idėjų plitimas.* Vis labiau nepriimtinos tapo gyvenimo sąlygos, vis didesnė darbininkų eksploatacija, nesirūpinimas sveikatos būkle, mažas atlyginimas, šeimų pragyvenimo lygis.
- *Politiniai motyvai.* Galėjo kilti maištas ir revoliucija, kadangi darbininkų skaičius dėl industrializacijos vis daugėjo, o darbo sąlygos nebuvo gerinamos.
- *Ekonominės priežastys.* Kadangi, įgyvendinant socialines reformas, neišvengiamai kyla produkcijos kainos, šalys ar pramonės šakos patenka į nepalankias sąlygas, palyginus su konkurentais.
- *Dėl karo pasekmių ir padėties pramonėje* tuo metu, pradėjo kilti ryžtingi darbininkų reikalavimai, kurie taip pat tapo viena iš TDO kūrimo priežasčių.

Taigi įkūrus TDO prasidėjo civilizuota dirbančiųjų žmonių teisių ir interesų apsauga, buvo išleistos dvi konvencijos (1919 m. ir 1948 m.), kurios buvo skirtos nedarbo ir užimtumo klausimams. Vienas iš reikalavimų TDO konvencijos šalims buvo steigti valstybines įstaigas, kuriose būtų teikiamos nemokamos paslaugos bedarbiams ir vykdoma nacionalinė užimtumo politika (Kinderis, 2008, 39 p.).

Darbo rinką reguliuoja ir nacionalinių valstybių kišimasis į ją. Veiksmai, skirti reguliuoti darbo rinką, turi dvejopas pasekmes. Jeigu vienoje srityje situacija reguliavimais pataisoma, tai kitoje- dažnai pabloginama. Visgi įvairūs mokslininkai valstybės kišimasis vertina skirtingai, nors, kaip teigia R. Kinderis (2008), apibendrinamas reguliavimo įtaką ekonominiam efektyvumui tyrusių mokslininkų išvadas, reguliavimas padidina verslo kaštus ir riboja konkurenciją, o tai sukelia nedarbą ir ekonominės veiklos efektyvumo mažėjimą.

B. Martinkus (2006) įvardina socialinį aspektą, kuris suprantamas kaip veikiančių visuomeninių institutų, susiklosčiusių tradicijų kišimasis į darbo rinkoje vykstančius procesus. Tai padeda reguliuoti darbo rinką. Šis autorius taip pat pateikia įsigalėjusią nuomonę, jog dėl profsąjungos, vyriausybės politikos poveikio darbo rinka praranda tobulai rinkai būdingas savybes. Taip pat labai dažnai valstybė, kovodama su nedarbu taiko tas pačias priemones, kurias naudojo kita valstybė, nors realiai tos priemonės yra visiškai netinkamos, nes skiriasi šalių išsivystymo ir kultūrinių tradicijų lygis (Martinkus, 2006).

Visgi laikinas valstybės įsikišimas, tam tikrais kritiniais atvejais gali būti naudingas, tačiau situacijai pagerėjus vėl reikalaujama laisvių. Rinka turi neigiamų bruožų, kurie yra nesuderinami su tobulo rinkos modeliu, todėl joms įveikti yra taikomos valstybinės priemonės.

Koks bus valstybės vaidmuo valdant darbo išteklius, priklauso nuo valstybės orientavimosi į kurį nors valstybės vaidmens ekonominiuose ir socialiniuose procesuose modelį, kurių yra išskiriami trys (Martinkus, 2006):

- *Liberalusis- laisvosios rinkos.* Pagrindiniai principai: valstybė tik „sarginis šuo“; ji turi užtikrinti valstybės saugumo (kariuomenė), gyventojų saugumo (policija) ir kai kurias kitas funkcijas; sprendžiant kitus klausimus vadovaujamosi rinkos dėsniais.

- *Centralizuoto valstybinio reguliavimo.* Pagrindiniai principai: užtikrintas visų darbuotojų minimalus gyvenimo lygis; vadovaujamosi lygiavos principu; mokslinis planavimas, apskaičiuojant visus poreikius, organizuotą gamybą ir prekių paskirstymą, bei planingą aprūpinimą visais reikalingais ištekliais, taip pat ir darbo ištekliais.

- *Mišrios rinkos.* Taikomi tiek centralizuoto valstybės reguliavimo, tiek laisvosios rinkos aspektai. Pagrindiniai uždaviniai: sudaryti sąlygas maksimaliai pasireikšti rinkai; visiems gyventojams užtikrinti būtiną gyvenimo lygį; užtikrinti sveikatos apsaugą, pagalbą senatvėje, galimybę mokytis ir t.t.

B. Martinkus (2006) teigia, jog mišriosios socialinės rinkos modelis yra būtinas pereinamuoju laikotarpiu, ypač sprendžiant socialines problemas. R. Kinderis (2008, 40-41 p.) pateikia konkrečių, dažniausiai naudojamų darbo rinkos reguliavimo pavyzdžių, bei pateikia tokio reguliavimo pasekmes, remdamasis ekonomikos teorija:

- Minimalaus atlyginimo nustatymas. Pasekmė, remiantis ekonomikos teorija: nustačius minimalų atlyginimą, įmonės samdo mažiau darbo jėgos. Taigi naudą gauna tik darbininkai, įdarbintieji už valstybės nustatytą minimalų atlyginimą, tačiau žalą patiria darbininkai, kurie sutiktų dirbti ir už mažesnį, nei minimalus, atlyginimą, tačiau neturi galimybės gauti tokio darbo. Augant ekonomikai, daugėja ir darbo vietų, todėl galima teigti, kad minimalaus atlyginimo nustatymas nesumažina įdarbinimo, tačiau lėtina ekonomikos augimą.

- Apsauga nuo „neteisėto“ atleidimo iš darbo. Pagal ekonomikos teoriją, tai santykinai padidina darbo kaštus. Įmonės priverčiamos eikvoti daugiau laiko bei pinigų potencialių darbuotojų tyrimams, praranda galimybes atleisti neefektyviai dirbančius, patiria daugiau išlaidų juridiniams klausimams, susijusiems su darbuotojų atleidimu, spręsti.

- Profesinių sričių reguliavimas. Ekonomistų išvadose teigiama, jog valdžios nustatyti apribojimai įeiti į darbo rinką didina kainas ir mažina konkurenciją atitinkamose rinkose. Įrodyta, jog valdžiai nustačius reikalavimus atskiroms profesinėms grupėms (gydytojams, stomatologams, advokatams), padidėja šių grupių teikiamų paslaugų kainos vartotojams.

Taigi įvertinant ekonomistų atliktų tyrimų išvadas, matome, jog valstybinis darbo rinkos reguliavimas labai dažnai sukelia neigiamus pokyčius šalyje. Tačiau, esant kritinėms situacijoms, kuomet rinka stipriai pradeda išsikreipti, valstybės laikinas įsikišimas yra būtinas, kad būtų išvengta dar didesnių nesėkmių. Žinoma, svarbu ir tai, kad tas įsikišimas būtų labai gerai apsvarstytas, įvertintos visos galimos pasekmės, jų įtaka kitiems procesams, nebūtų aklina imami kitų valstybių pavyzdžiai ir tiesiogiai, nepritaikant konkrečiai šaliai, būtų imami įgyvendinti, kadangi, kaip teigiama mokslinėje literatūroje, atitinkamų priemonių taikymas turi būti derinamas tiek su šalies ekonomine, tiek kultūrine aplinka.

2. KINTANČIOS APLINKOS VEIKSNIAI IR POKYČIUS DARBO RINKOJE LEMIANČIOS TENDENCIJOS

2.1. Išorinė aplinka ir jos pokyčius lemiančios tendencijos

Terminas aplinka turi ne vieną reikšmę ir suprantamas gana plačiai. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (2000), aplinkos sąvoką pateikia dvejopai: 1. fizinės sąlygos: *Geografinė, natūrali a. Jauki, graži a.*; 2. socialinės buitinės sąlygos: *A. turi daug įtakos žmogui. Palanki, priešiška a.* Kitaip tariant, tai yra tam tikros sąlygos, kurios mus supa ir vienaip ar kitaip daro poveikį mūsų būsenai. Tačiau čia nereikėtų kalbėti vien tik apie poveikį žmogui. Aplinka daugiau ar mažiau veikia visus objektus atsirandančius toje aplinkoje. Didžiausiais aplinkos poveikis pradamas justis, kai ta aplinka pradeda keistis.

Bendroji aplinka- tai tokie aplinkos veiksniai, kurie bendrai daro poveikį tam tikrai visai grupei objektų. Kaip pavyzdys tai būtų ekonominiai, socialiniai, technologiniai veiksniai, kurie turi įtakos ne vienam, o daugeliui įvairių objektų. Dažniausiai išskiriamos šios aplinkos:

Politinė- teisinė aplinka- ją apibūdinantys veiksniai būtų tarptautinė politinė situacija, vidinė politinė šalies situacija, teisinis reglamentavimas ir t.t. (Stoškus, Beržinskienė, 2005).

Socialinė- kultūrinė aplinka- ją apibūdinantys veiksniai- demografinė situacija, situacija švietimo, sveikatos apsaugos, kultūros srityse ir t.t. (Stoškus, Beržinskienė, 2005).

Ekonominė aplinka- ekonominis augimas, infliacija, užimtumas, palūkanų normos, valiutų kursų svyravimas, investicijų klimatas, gamybos veiksnių kainos ir t.t. (Stoškus, Beržinskienė, 2005).

Technologinė aplinka- valstybės technologijų politika, naujos technologinės galimybės (Stoškus, Beržinskienė, 2005).

Šie veiksniai konkretų objektą veikia iš išorės, todėl yra vadinami išoriniais veiksniais. Įvykus pokyčiui išorinėje aplinkoje, jo pasekmės gali turėti įtakos ir konkrečiam objektui, kuris nėra tiesiogiai susijęs su įvykusi pokyčiu. Tarkime, pasaulyje pakilus naftos kainoms (pokytis ekonominėje aplinkoje), pradeda brangti ir maisto produktai, kadangi pabrangsta jų gabenimas iš gamintojo pas vartotoją. Pabrangus maisto produktams, sumažėja apyvarta, žmonės pradeda pirkti mažiau ir perka pigesnius, pirmo būtinumo produktus, taigi brangesnius produktus gaminančios įmonės patiria nuostolius. Tokiai situacijai užsitęsus ilgesnį laiką ir įmonės vadovams nereaguojant į šiuos pokyčius, įmonę gali ištikti bankrotas. Tuomet nukenčia žmogus, kuris netenka darbo vietos ir tampa bedarbiu. Taigi šis pavyzdys iliustruoja, kaip pokytis įvykęs vienoje srityje, labai greitai paveikė ir kitas sritis. Tai rodo, kad iš tiesų šiandieninės sąlygos yra ekstremalios: vyksta nuolatiniai pokyčiai įvairiose. Taigi išlikti ir veikti padeda tik sugebėjimas prie tų pokyčių prisitaikyti. Svarbu žinoti, kodėl pokyčiai taip aktyviai vyksta būtent dabar, kokios tendencijos juos

lemia. Taigi svarbiausi veiksniai mokslininkų dažniausiai išskiriami tokie, kaip globalizacijos procesai ir technologinis progresas.

Globalizacija. Šis terminas turi daugybę apibrėžimų ir sampratų. Tarptautinių žodžių žodyne ši sąvoka yra apibrėžiama taip: visą pasaulį apimančios rinkos skverbimasis į šalių gyvenimą, sukeltas stiprėjančios tarptautinės finansų rinkos, didėjančios pasaulinės prekybos, daugianacionalinių verslovių kūrimosi, telekomunikacijos naujovių. Taigi čia į globalizaciją žiūrima labiau iš ekonominės pusės. M. B. Steger (2008) globalizacijai apibūdinti pateikia tokį apibrėžimą: „Globalizacija yra daugiadimensinis socialinių procesų rinkinys, kuris sukuria, daugina, diferencijuoja ir intensyvina socialinę tarpusavio priklausomybę bei socialinius mainus ir tuo pat metu leidžia giliau suvokti stiprėjančius ryšius tarp to, kas lokalu ir tolima.“(36 p.). Šiuo atveju globalizacija suprantama kaip veiksnys, aktyviai veikiantis socialinius mainus ir socialinę tarpusavio priklausomybę.

Socialinė, politinė ir ekonominė veikla peržengia sienas, kai įvykiai, sprendimai ir veikla viename pasaulio regione gali būti reikšmingi tolimų Žemės rutulio regionų žmonėms, taigi tinkamas globalizacijos apibrėžimas turi apimti visus elementus: ekstensyvumą, intensyvumą, greitį ir įtaką (Grižas, 2006, 14 p.). Išvardinti elementai pabrėžia globalizacijos procesų nenusipėjamumą, svarbą, bei poveikį įvairioms sritims.

Globalizacija nėra naujas dalykas, kuris atsirado tik dabar, tačiau šio laikotarpio era pasižymi išskirtiniais bruožais (Stanišauskienė, 2004, 16 p.):

- *Naujomis rinkomis* (užsienio mainų ir kapitalo rinkos veikia globaliai, 24 val. per parą);
- *Naujomis priemonėmis* (internetas, mobilieji telefonai, media tinklai);
- *Naujais veikėjais* (multinacionalinės korporacijos, turinčios didesnę ekonominę jėgą nei daugelis valstybių, pasaulinių, nevyriausybinų organizacijų tinklas ir kitos grupės, kurios peržengia nacionalinius barjerus);
- *Naujomis taisyklėmis* (stipriai veikiančiais mechanizmais grįsti susitarimai prekybos, paslaugų ir intelektualinės nuosavybės srityse, sumažina nacionalinės politikos įtaką).

Globalizacija yra vertinama įvairialypiai. Egzistuoja tiek teigiami, tiek neigiami jos padariniai. V. Stanišauskienė (2004) pateikia globalizacijos bruožus, kurie sukelia ir teigimas, ir neigiamas pasekmes:

2 lentelė. Globalizacijos bruožai ir jų pasekmės.

Globalizacijos bruožai	Teigiamos pasekmės	Neigiamos pasekmės
<i>Globalios rinkos plėtra</i>	Globali rinka atveria didžiules galimybes žmonijos progresui.	Nevaldoma (nekontroliuojama) ji kelia grėsmę žmonių teisėms ir jų interesams.
<i>Nacionalinių sienų nykimas</i>	Globalizacijos procese apjungiamos pasaulio dalys.	Šiame procese didėja atsirandančių galimybių paskirstymo tarp žmonių ir šalių netolygumas.
<i>Globalaus saugumo ir globalios grėsmės žmonijai priešstata.</i>	Pasaulis turi būti bendras, susietas, turėtų laiduoti žmonijos saugumą.	Dėl globalizacijos išskyla įvairių grėsmių žmonijai; finansinis ir ekonominis nesaugumas susijęs su pasauliniu kapitalo judėjimu, darbo ir pajamų nesaugumą lemia ir skurdžiose, ir turtingose šalyse vykstanti ekonomikos pertvarka bei organizacinių struktūrų kaita, kultūriniam saugumui grasina globalizacijos proceso laiduojama idėjų ir žinių sklaida, o globali ekonomika ir globalus išteklių naudojimas kelia grėsmę ekologiniam saugumui.
<i>Naujos informacinės ir komunikacinės technologijos</i>	Skatina globalizacijos vyksmą.	Poliarizuoja pasaulį į sujungtą ir izoliuotą.

Sudaryta autorės remiantis V. Stanišauskiene (2004).

Ekonomikoje globalizaciją galime pastebėti per vis dažniau atsirandančias transnacionalines korporacijas, įtakingus transnacionalinius darinius, regioninės prekybos sistemas- svarbiausius XXI amžiaus globalios ekonominės tvarkos produktus (Steger, 2008, 69 p.). V. Pukelienė, R. Glinskienė, D. Beržinskienė (2007) pateikia Ch. Omano (1996) teiginį, jog globalizacija yra pagreitintas ekonominio aktyvumo augimas transnacionaliniu ir regioniniu mastu, pasireiškiantis padidėjusiu materialinių ir nematerialinių produktų bei paslaugų kūrimu, jų judėjimu bei asmenų mobilumu.

Tai, kad vyksta ir politinė globalizacija, rodo, politinių sąveikų intensyvumo stiprėjimas ir plėtra po visą Žemės rutulį, geriausiai tą galime pastebėti matydami viršteritorinių institucijų ir asociacijų, veikiančių remiantis bendromis normomis ir interesais, skaičiaus didėjimą (Steger, 2008). Kultūros srautų intensyvinimas ir plėtra visame pasaulyje, rodo, kad vyksta kultūros globalizacija (Steger, 2008, 112 p.). Ypač didelį vaidmenį čia atlieka žiniasklaida, kuri užpildo globalią kultūrinę erdvę šabloniškais televizijos programomis, reklamomis ir vis labiau formuoja pasaulyje žmonių identitetą ir troškimus (Steger, 2008).

Taigi matome, jog globalizacijos procesai praktiškai vyksta visur- tiek ekonomikoje, tiek politikoje, tiek kultūroje. Mokslininkai daug ginčijasi dėl globalinių procesų naudos ir neigiamų pasekmių nacionalinėms valstybėms. Vieni ją supranta kaip didžiulę grėsmę, pranašaujančią nacionalinės valstybės pabaigą, o kiti- neigia tai, ir supranta globalizaciją kaip varomąją jėgą

naujiems pokyčiams. Visgi globalizacija veikia vis stipriau ir pristabdyti šį procesą būtų labai sudėtinga.

Technologinis progresas. Naujų technologijų atsiradimas ir jų taikymas veikloje stipriai paveikė daugybę gyvenimo sričių- tiek kasdieninę, buitinę aplinką, tiek darbinę veiklą, tiek ir mokslą. Inovacijos palengvina daugybę darbų, veiklų, daugelis procesų yra mechanizuojama. Naujos informacinės technologijos skatina individualų ir dinamišką gyvenimo būdą bei pasaulinę kultūros raidą (Paliulis et al., 2004). Naujausios technologijos naudojamos praktiškai visose veiklos srityse: pradedant bendravimu, baigiant prekyba, darbu, verslu. Dabar žmonės sunkiai įsivaizduoja savo gyvenimą be mobiliojo ryšio telefono, kompiuterio, interneto ir kt. Ypač daug lankstumo tai įnešė organizacijoms, organizuojant jų darbus. Pasinaudodami informacinių technologijų galimybėmis, vis dažniau atsiranda verslininkai, kurie visą savo veiklą perkelia į internetinę erdvę pvz. užsiima elektronine prekyba, interneto pagalba su bendradarbiais bendrauja tik virtualiai, darbuotojai dirba namuose, palaikydami ryšį su kolegomis internetu.

Informacinių technologijų plėtros tendencijos daro įtaką gamybai ir vartojimui, t.y. vartotojų elgsenos individualumas ir dinamiškumas skatina sparčius rinkos pokyčius, technologijų pokyčiai- rinkų pokyčius ir informacines technologijas, pasiūlos ir paklausos globalizacija- informacines technologijas ir technologijų skleidimą (Paliulis et al., 2004, 8 psl.). Taigi naujausios technologijos skverbiasi visur ir atitinkamai daro didžiulę įtaką įvairioms veiklos sritims.

Vykstanti globalizacija, besivystančios technologijos lėmė esminius pokyčius darbo pasaulyje. Vieni svarbiausių¹:

- *Perėjimas iš industrinės į informacinę visuomenę.* Nuo gamybos pereita prie paslaugų sektoriaus vystymo. Įvykus informacinių technologijų „sprogimui“, ekonomika vis labiau grindžiama informacija, aiškiu žinojimu.

- *Perėjimas iš nacionalinės ekonomikos į pasaulinę.* Dabar jau nemąstoma vien apie vietinę ar nacionalinę darbo rinką, kadangi ekonomikai daug didesnės reikšmės turi prekyba, bendradarbiavimas su užsienio šalimis . Pastebimas vis didesnis žmonių ir prekių mobilumas. Daugelis organizacijų turi globalius profilius. Tuos, kurie nenori plėstis geografiškai patys, pradeda veikti globalios jėgos. Be to, keliauja ir pigi darbo jėga, ji priversta mokėti daugiau negu vieną kalbą, kad galėtų tinkamai aptarnauti klientus, pirkėjus tiek užsienio valstybėje gyvenančius, tiek atvykstančius užsieniečius.

- *Perėjimas nuo pastovaus prie „nuomojamo“ personalo.* Atsirado tendencija atsisakyti nuolatinių darbuotojų įvairiose pramonės srityse. Vis labiau pastebima tendencija, kuomet nuolatinių

¹Pagal „Labour Market Changes“ iš http://www.guidance-research.org/lmi-learning/changing/changes/#H1_0 (žiūrėta 2011 01 21)

personalą pakeičia darbuotojai, laikinai pasamdomi atlikti kokiam nors darbui. Paslaugos yra perkamos tada, kada jų prireikia.

- *Perėjimas nuo plėtimosi link mažinimo.* Ši tendencija siejasi su anksčiau minėtu perėjimu nuo pastovaus prie „nuomojamo“ personalo. Pastebima tendencija kaip įmanoma mažinti darbuotojų skaičių ir išlaikyti multikvalifikuotą darbo jėgą, kuri sugeba atlikti kuo daugiau funkcijų, dirbti greitai ir efektyviai. Mažesnis darbuotojų skaičius organizacijai ir kainuoja mažiau.

- *Perėjimas nuo individualaus prie komandinio darbo.* Didelė reikšmė teikiama gebėjimui dirbti komandoje, tokiu būdu siekiama padidinti kūrybiškumą ir produktyvumą. Vis mažiau darbuotojų dirbs vieni individualiai.

- *Didėjanti perduodamų įgūdžių ir kompetencijų reikšmė.* Net jei žmonės nekeičia organizacijų per savo dirbinį gyvenimą, visgi labai tikėtina, kad jų darbo vietos aplinka keisis, plėtosis. Pagrindinė tendencija yra perduodamų įgūdžių reikalingumas, kurie gali būti pritaikyti naujoms situacijoms ir aplinkybėms.

Aplinka sukuria daugybę iššūkių, kuriuos reikia sugebėti įveikti. Tai yra išorinės jėgos, kurios veikia daugybę procesų: greiti pokyčiai, darbo jėgos įvairovė, globalizacija, įstatymų leidyba, technologijos, darbo ir šeimos vaidmenų vystymasis, gebėjimų trūkumas ir paslaugų sektoriaus plėtimasis.² Pokyčiai, su kuriais susiduriame šiandien yra daugiaspekčiai. Perversmas technologijose ir IT bei bendravimo tinklų pritaikomumas, pakeitė mūsų išankstinę nuomonę apie darbo vietą, tikslus ir jo vertę. Demografiniai pokyčiai lemia populiacijos senėjimą. Augančių gebėjimų stoka daro spaudimą švietimo sistemai ir verslui kurti „žinių“ darbuotojus su pažangiausia kompetencija; ir žinoma užtikrinti, kad žmonės, kurie buvo anksčiau nustumti į šalį ekonomikoje, būtų grąžinti į darbo vietą. Socialiniai pokyčiai- ypač tarp jaunimo- verčia mus mesti iššūkį prielaidoms apie „karjerą“ ir „darbo etiką“. Ir svarbiausia, kad globalus susijungimas kuria naują paslaugų ir gėrybių „supermarketą“.³ Socialiniai, politiniai, ekonominiai ir demografiniai pokyčiai transformuoja globalią prekybą, organizacijų struktūras ir individų laisves. Per paskutinius 50 metų, informacinės technologijos (IT) atliko kritinį vaidmenį tiek kuriant sąlygas pokyčiams, tiek padedant organizacijoms prisitaikyti prie jų. IT vystosi tokiomis kryptimis, kurios suteikia teisę organizacijoms, komandoms ir individams suprasti jų potencialą naujame „darbo pasaulyje“.

² Pagal „Human Resource management“ iš <http://www.zainbooks.com/display.php?id=jh6fc127mt7gj8s33k5ha22in4nl3> (žiūrėta 2011 02 12)

³ Pagal „The new world of work“ iš <http://www.qssd.com/PDF%20files/new%20world%20selling.pdf> (žiūrėta 2011 02 12)

2.2. Darbo rinką įtakojantys išorės veiksniai

Darbo rinka taipogi stipriai reaguoja į aplinkos pokyčius. Vieni svarbiausių išorinių veiksnių, darančių įtaką darbo rinkai, remiantis B. Martinkumi (2005), yra šie:

- *Darbo išteklių struktūros pokyčiai* (demografiniai, sudėties, ekonominio aktyvumo).
- *Ekonomikos pokyčiai* (BVP dinamika, ekonominio ciklo stadija, investicinis aktyvumas).
- *Darbo pokyčiai* (darbo užmokestis, darbo laikas, socialinė partnerystė).

Kiekvienas iš šių įvardintų veiksnių, mano manymu, įvardija atitinkamus pokyčius tam tikrose aplinkose t.y. darbo išteklių struktūros pokyčiai- pokyčiai demografinėje ir socialinėje šalies aplinkoje, ekonomikos pokyčiai- pokyčiai ekonominėje šalies aplinkoje, darbo pokyčiai- pokyčiai teisinėje- politinėje aplinkoje.

Taigi reikėtų aptarti kiekvieno šio veiksnio įtaką darbo rinkai, tam, kad suprastume, kaip kintanti šalies socialinė, demografinė, politinė ir ekonominė aplinka veikia darbo rinką.

Darbo išteklių struktūros pokyčiai

Demografiniai pokyčiai. Demografiniai pokyčiai, kurie labiausiai gali paveikti darbo rinką, tai gyventojų senėjimas ar jaunėjimas, migracija, gyventojų skaičiaus pokyčiai t.y. gimstamumo ir mirtingumo rodikliai.

Demografinių veiksnių poveikis darbo rinkai pasireiškia per gyventojų amžiaus lyties struktūrą, yra ilgalaikis, veikiantis darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus dinamiką. Tiek natūralus, tiek mechaninis gyventojų judėjimas gali veikti kaip konkurenciją darbo rinkoje mažinantis arba didinantis veiksnys (Damidavičius, Pocius, 1998, 39 p.).

Darbo išteklių sudėties pokyčiai. Darbo ištekliai, kaip pateikia M. Damidavičius ir A. Pocius (1998) - šalies (regiono) darbingi gyventojai, užimti ir neužimti, bet potencialiai galintys dalyvauti visuomeniškai naudingoje veikloje kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas. Darbo ištekliai apibūdinami darbingų gyventojų skaičiumi- tai yra svarbus šalies ekonominio potencialo elementas. Darbo ištekliai yra skirstomi į aktyviusius ir pasyviuosius. Aktyvieji- faktiškai užimti, o pasyvieji- tai mokiniai, studentai, darbingi asmenys, užimti namų ūkyje ir pan. (Damidavičius, Pocius, 1998). Taigi keičiantis darbo išteklių sudėčiai, kintant aktyvių ir pasyvių gyventojų skaičių santykiui, vyksta atitinkami pokyčiai ir darbo rinkoje.

Darbo išteklių ekonominio aktyvumo pokyčiai. Ekonomiškai aktyviais gyventojais laikomi užimti ir aktyviai ieškantys darbo bedarbiai. Pagal tarptautinius standartus (namų ūkių darbo jėgos tyrimuose) ekonomiškai aktyvūs gyventojai apima visus abiejų lyčių asmenis, apskaitiniu laikotarpiu siūlančius savo darbą prekėms gaminti ir paslaugoms teikti (Damidavičius, Pocius, 1998, 43 p.). Taigi gyventojų ekonominio aktyvumo lygis parodo ekonomiškai aktyvių gyventojų

santykį su vidutiniu metiniu gyventojų skaičiumi (Damidavičius, Pocius, 1998). Keičiantis gyventojų ekonominio aktyvumo lygiui, atsiranda pokyčių ir darbo rinkoje.

Ekonomikos pokyčiai

BVP dinamika. BVP yra visų per metus šalyje pagamintų galutinių prekių ir paslaugų vertė (Davulis, 2009, 232 p.). Šis rodiklis apibūdina šalies ekonomikos išsivystymo lygį. Pastebima didelė bendrojo vidaus produkto ir nedarbo sąsaja. Jeigu BVP augimas lėtėja, nedarbas ima didėti, kadangi darbuotojų paklausa tampa mažesnė. Taigi BVP dinamika, jo svyravimai tiesiogiai veikia darbo rinką.

Ekonominio ciklo stadija. Ekonomikos ciklai- tai periodiškai ekonominių procesų svyravimai. Skiriamos keturios pagrindinės verslo ciklo fazės: krizė (depresija), pagyvėjimas, pakilimas ir smukimas (Davulis, 2009). Krizės metu BVP apimtis yra mažiausia, vyrauja aukštas nedarbo lygis; pagyvėjimo laikotarpiu ima didėti gamyba, didėja užimtumas, žmonių pajamos ir vartojimas; pakilimo fazėje BVP apimtis didžiausia, padidėja paklausa, kuri skatina gamybą ir investicijas, didėja gamybos veiksmų kainos; smukimas prasideda tada, kai pradeda mažėti paklausa, o tai lemia ir gamybos mažėjimą, kartu ir užimtumo bei pajamų dydžio, vartojimo mažėjimą.

Investicinis aktyvumas. Investicijos- tai kapitalas, įdedamas į savo šalies ir užsienio įmones, siekiant gauti pelną bei sukurti ilgalaikius santykius ir daryti įtaką šioms įmonėms (Damidavičius, Pocius, 1998). Vyriausybė ar vietos valdžia skatina investicijas, siekdamas, kad būtų investuojama į valstybės požiūriu prioritetines sritis arba tam tikrame regione. Investicijų skatinimo tikslas- skatinti atskirų šakų arba regionų vystymąsi, mažinti nedarbą (Damidavičius, Pocius, 1998, 52 p.).

Darbo pokyčiai

Darbo užmokestis. Darbo užmokestis – tai darbo pajamos, gaunamos už darbo, kaip gamybos veiksmo, panaudojimą gamybos procese (Davulis, 2009). Darbo užmokesčio lygį turėtų lemti ribinis jo produktyvumas, tačiau realioje ekonomikoje darbo užmokesčio dydis yra skirtingas tiek įvairiose ūkio šakose, tiek ir pačioje šakoje, taip pat skirtingose įmonėse arba šalies vietovėse. Taigi yra daugybė veiksmų, kurie lemia darbo užmokesčio skirtumus. Šiuos veiksmus, pasak G. Davulio (2009), galima suskirstyti į rinkos ir ne rinkos. Kuriame nors šalies rajone arba ūkio šakoje pakitus darbo paklausai arba pasiūlai, atitinkamai kinta ir darbo užmokestis. Darbo užmokesčio skirtumus gali lemti ir monopolinė arba monopsoninė galia (Davulis, 2009). Mažo miestelio gyventojai, samdomi monopsoninio darbdavio, uždirba mažai. Tačiau šakoje veikiant įtakingai profesinei sąjungai, darbuotojai uždirba daugiau. Darbo užmokestį gali veikti ir kiti – ne rinkos veiksniai. Tai darbuotojų kvalifikacija, darbo sąlygos, atsakomybė.

Darbo laikas. Darbo laikas apibūdinamas kaip įstatymo nustatyta darbuotojo darbo dienos, darbo savaitės trukmė, kuri gali būti skirtinga atskiroms darbuotojų kategorijoms, profesijoms (Damidavičius, Pocius, 1998, 26 p.). Darbo laiko trukmė Lietuvoje nustatyta Darbo kodekse.

Socialinė partnerystė. Socialiniais partneriais yra laikomos darbuotojų ir darbdavių organizacijos, derinančios tarpusavio pozicijas svarbiais darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais⁴. Socialinės partnerystės sąvoka yra naudojama darbdavių ir darbuotojų atstovų derybų ir konsultacijų procesui apibūdinti. Socialinis dialogas yra labai svarbi ir efektyvi priemonė sprendžiant socialinius visuomenės ginčus, kurie labai dažni valstybės socialinės ir ekonominės pertvarkos procese⁵.

Visi šie įvardinti veiksniai darbo rinką įtakoja įvairiais aspektais. Investicinio aktyvumo didėjimas, BVP augimas, ekonomikos pakilimas, darbo išteklių ekonominis aktyvumas, didelis aktyvių darbingo amžiaus gyventojų skaičius, šalies politika, skatinanti verslumą, darbo jėgos aktyvumą- darbo rinką paveikia labai teigiamai: didėja užimtumas, žmonių socialinė padėtis, perkamoji galia ir pan. Šiems veiksniams kintant priešinga linkme- pasekmės darbo rinkoje priešingos: didėja nedarbo lygis, žmonių socialinė padėtis pasunkėja, didėja bedarbių skaičius ir pan. Taigi kiek įmanoma, valstybė bando reguliuoti veiksnius, neigiamai veikiančius darbo rinką. Svarbu pažymėti, kad darbo rinkoje vyksta ir tam tikri pokyčiai, kurie įtakojami didesnių reiškinių, tokių kaip globalizacija ir naujų technologijų plėtra, ir juos paveikti, sustabdyti praktiškai neįmanoma, todėl per ilgesnį laiką susiformavo tam tikros bendros tendencijos darbo rinkoje.

2.3. Šiuolaikinės darbo rinkos tendencijos

Kintanti darbo jėga

Sąvoka „darbo jėga“ apibūdinama keliomis prasmėmis: 1. Kaip visuminis žmonių sugebėjimas dirbti; 2. Kaip statistinis rodiklis, apibūdinantis ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičių (Damidavičius, Pocius, 1998). Dažniausiai šis terminas naudojamas antrąja prasme.

Vykstant socialinei ir kultūrinei kaitai, vis labiau pastebimi esminiai darbo jėgos sudėties pokyčiai. Globalizacija, pakitusios žmogaus gyvenimo sąlygos bei medicinos pasiekimai, lemiantys bendrąjį populiacijos senėjimą, moterų emancipacija sąlygoja darbo jėgos kultūrinę ir etninę įvairovę ir dinamiką, darbo jėgos senėjimą bei išaugusį dirbančių moterų skaičių (Stanišauskienė, 2004).

T.J. Erickson (2008) teigia, kad ateinančių dešimtmetį svarbiausias iššūkis bus aukštos kvalifikacijos darbuotojų pritraukimas, išsaugojimas ir sudominimas. Vis sparčiau formuojasi keletas problemų darbo rinkoje: vis labiau didės konkurencija dėl talentų, kadangi daugelyje sričių bus

⁴ Pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informaciją iš <http://www.socmin.lt/index.php?297489448> (žiūrėta 2011 01 29)

⁵ Ten pat.

jaučiamas trūkumas tam tikrų specialistų, o tai turės neigiamos įtakos įmonėms ir trukdys jų vystymuisi; antra problema- darbuotojų besikeičiantis požiūris į darbą- didėja noras dirbti laisvai, atsiriboti nuo tradicinio korporacinio įdarbinimo - ir dėl to jau mažėja produktyvumas visame pasaulyje (Erickson, 2008). Taigi tikėtina, kad tęsis nesutapimai tarp to, ko nori individai ir ką siūlo organizacijos. O tai įmanoma išspręsti taikant naujas, lankstesnes sutartis, kuriant naujas tinklinių korporacijų organizavimo formas.

V. Pukelienė, R. Glinskienė, D. Beržinskienė (2007) pateikia Williams Johnston (1997) išskiriamas augančio kvalifikuotos darbo jėgos poreikio pasaulyje galimas pasekmes:

- Darbo rinką papildys moterys, ypač besivystančiose šalyse, kuriose tradiciškai jų būdavo įdarbinama nedaug.
- Augs vidutinis darbo žmonių amžius, ypač industrinėse šalyse, kuriose vis mažiau jų papildė darbuotojų srautus.
- Dėl kvalifikuotos darbo jėgos poreikio pasaulyje padidės darbuotojų skaičius su viduriniu ar aukštesniu išsilavinimu.

Darbo jėga jau auga lėtai ar net mažėja daugelyje išsivysčiusių rinkų. Jungtinėse Amerikos valstijose (JAV) prognozuojama, kad darbo jėga augs tik keliomis dešimtosiomis procento dalimis per metus, pirmoje amžiaus pusėje (Erickson, 2008). Europoje numatomos panašios tendencijos. 25 Europos Sąjungos šalyse darbingo amžiaus populiacijos proporcija pasikeis nuo 67 proc. visos populiacijos 2004 m. iki 57 proc. 2050 m. Absoliučiais skaičiais tai rodo pokytį nuo 307 mln. 2004 m. iki 255 mln. 2050 m. – dirbančiųjų sumažėjimas 52 mln. 2050 m. mažiausia darbingo amžiaus žmonių populiacijos dalis bus nustatyta Ispanijoje (53 proc.), Italijoje (54 proc.), Portugalijoje (55 proc.) ir Graikijoje (55 proc.) (Erickson, 2008).

Naujos darbo jėgos didėjimo tempas mažėja, asmenys, kuriems virš 55 metų, atspindės žymiai didesnę darbo jėgos proporcijos dalį. Darbuotojų, kuriems virš 55 metų proporcija sumažėjo nuo 18 proc. 1970 m. iki 11 proc. 2000 m. Bet 2015 m., šiai grupei turėtų atstovauti 20 proc. Vyresnių darbuotojų skaičius augs kaip dalis naudingos darbo jėgos šiame amžiuje (Erickson, 2008).

Taigi matome, jog darbo jėgos struktūra keičiasi- didėja vyresnio amžiaus darbuotojų skaičius, o jaunų darbingų žmonių mažėja. Tokius pokyčius lėmė pailgėjusi žmonių gyvenimo trukmė bei sparčiai mažėjantis gimstamumas išsivysčiusiose šalyse. Mažėjantis gimstamumo lygis ir senėjanti visuomenė turės įtakos ateityje darbo jėgos mažėjimui, o taip pat ir pensinio amžiaus asmenų dalies didėjimui bendrojoje šalies gyventojų struktūroje.

Kintantis darbo pobūdis

Globalumas ir virtualumas taipogi jaučiamas darbo rinkoje. Šiandien daugumoje darbų didinamas produktyvumas per automatizavimą, dauguma darbų yra mokslinio tipo ir tai veda į

platesnio lygio produktyvumą, ir, kas svarbiausia, darbo rinka greitai globalizuojasi. Jeigu kažkada vyko perėjimas iš agrokultūros sektoriaus į industrinį, tai dabar vyksta spartus perėjimas iš industrinio sektoriaus į paslaugų sferą. Darbo pobūdžio kaita susijusi su žmonių mąstymo ir jų gyvenimo stiliaus pokyčiais (Stanišauskienė, 2004).

Darbo pobūdžio kaitai labai didelės įtakos turi spartus informacinių ir telekomunikacinių technologijų vystymasis. Sprendimai perduodami vis greičiau ir plačiau pasinaudojant įvairiomis sparčiomis ryšių priemonėmis bei kompiuterizavimu. Darbdaviai gali dairytis po visą pasaulį ne vien tik nepatyrusios darbo jėgos, bet ir gabios darbo jėgos, kadangi dauguma žiniomis paremta darbo gali būti vykdoma bet kur. Darbas užsienyje ar trečiosiose šalyse augs- tai bus kaip darbo jėgos ir talentų trūkumo rezultatas (Erickson, 2008).

Vis dažniau darbas bus atliekamas bet kurioje vietoje, bet kokiu metu, o ne vienoje nustatytoje vietoje. Vis daugiau darbuotojų dirbs namuose ar kitose lanksčiose vietose, kur technologijos leis dirbti nuotoliniu ar mobiliuoju būdu, ir darbuotojai, kurie įpratę veikti per technologijas, taps dominuojančiais darbo jėgos dalyviais. Kompanijos, kurios yra pasiruošusios įgyvendinti didėjančius darbuotojų poreikius bus efektyviau pasiruošusios varžytis dėl taip trūkstamų žmogiškųjų išteklių- svarbiausia- didėjantis firmų gebėjimas pritraukti, išlaikyti ir sudominti talentus, kurie padėtų siekti didesnio produktyvumo, greitesnio augimo ir optimaliausių finansinių rezultatų (Erickson, 2008).

Įmonėms taip pat reikia pradėti keisti iš esmės žmogiškųjų išteklių valdymo politiką ir praktiką, pritaikyti ją prie „ateities“ darbuotojų poreikių ir prioritetų. Galima pastebėti, jog „profesijos“ sąvoka jau nebetenka savo reikšmingumo, kadangi vykstant greitiems pokyčiams žmogus turi atlikti vis daugiau naujų funkcijų, taigi žmogaus „profesijos“ sąvoką, greičiausiai, reikėtų pakeisti į žmogaus veiklos sąvoką, kaip siūlo V. Stanišauskienė (2004).

Darbo jėgos migracija, laisvas darbo jėgos judėjimas

Migracija yra dinamiškas ir įvairialypis procesas, kuris yra susijęs su šalių sąlygomis, jų traukos ir stūmos jėgomis, veikiantis socialinę, ekonominę, politinę, demografinę ir kitas šalių sistemas, įtakojantis jų gerovę bei vystymąsi (Stulgienė, Daunorienė, 2009).

Darbo jėga, kaip ir kiti gamybos veiksniai, pasižymi tarptautinio mobilumo savybėmis, kurios turi įtakos tarptautiniams prekybos santykiams. Paprastai darbo jėga dėl ekonominių ir politinių priežasčių iš šalies migruoja, kurioje darbo jėgos pasiūla viršija jos paklausą, į šalį, kurioje jaučiamos atitinkamos darbo jėgos stygius (Pukelienė et al., 2007).

Migracijos pasekmės (žr. 2 pav.) patvirtina, kad migracija yra tiek teigiamas, tiek neigiamas reiškinys. Išsilavinimas ir žinios įgytos užsienyje, grįžtančios pajamos, investicijos, taip pat tarpkultūrinė gyvenimo ir darbo patirtis, užsienio kalbų mokėjimas skatina šalies plėtrą, gerina

ekonomikos ir gyvenimo sąlygas. Neigiama tai, kad emigracija paveikia šalies ūkį, prarandamos investicijos į žmones, menkėja šalies intelektualinis potencialas, lėtėja technologinė pažanga, mokslo raida ir ekonomikos plėtra, jeigu emigracijos mastai yra dideli.

2 pav. Migracijos pasekmės.



Iš A. Stulginienės, A. Daunorienės (2009) (Šaltinis: B. Gruževskis, 2006, Lietuvos darbo migracijos iššūkiai. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Vilnius).

Darbo krūvio kaita

Kaip ekonominės kaitos pasekmė, vakarų šalyse stebimas darbo krūvio kitimas (Stanišauskienė, 2004). Teigiama, jog amerikiečių atlikti tyrimai rodo, jog žmonės jaučiasi dirbantys sunkiau ir ilgiau nei anksčiau. Darbo pobūdžio kitimas ir globali konkurencija sąlygoja bendras darbo krūvio kaitos tendencijas (Stanišauskienė, 2004).

Vis labiau nyksta tradicinis darbų pasiskirstymas, atsirandant lanksčioms postmodernios gamybos technologijoms. Tampa lengva ir paprasta keisti darbuotojus, taikant laikiną įdarbinimą, darbą nepilnu etatu, pagal sutartis ir pan. Darbo užmokesčio galimybės taipogi yra lankstesnės-naudojamas atsiskaitymas už atliktą darbą, premijos administracijos nuožiūra, ir atlygis pagal nuopelnus. Prognozuojama, kad ateityje reikės perpus mažiau darbuotojų, taigi darbo krūviai smarkiai didės. Be to, tai lems didelę bedarbystę žemesnį išsilavinimą ar nesugebantiems dirbti įvairių sričių darbus žmonėms (Stanišauskienė, 2004). Taip pat pastebima tendencija dirbti ne vieną, o kelis darbus. Kartais tai lemia noras daryti „portfelio“ karjerą, o kartais dirbama per kelis darbus dėl akivaizdžios finansinės būtinybės.

Taigi kintanti darbo jėga, kintantis darbo pobūdis, darbo jėgos migracija, laisvas darbo jėgos judėjimas, darbo krūvio kaita yra darbo rinkos tendencijos, prie kurių reikia prisiderinti. Tiek darbdaviai, tiek vyriausybė turi orientuotis į šias tendencijas, organizuoti savo veiklą, vykdyti užimtumo politiką atsižvelgiant į aptartas tendencijas, kurios būdingos visam pasauliui.

3. POKYČIAI LIETUVOS DARBO RINKOJE

3.1. Pokyčius Lietuvos darbo rinkoje sąlygoję reiškiniai

Ekonomistai pateikia įvairius scenarijus, kas įvyksta darbo rinkoje, pasikeitus vieniems ar kitiems ekonominiams veiksniams. Ekonominiai pokyčiams ypač jautrūs procesai, susiję su darbo jėgos paklausa ir pasiūla, nedarbo lygiu. Viena svarbiausių ekonominių ir socialinių problemų yra gyventojų užimtumo didinimas, naujų darbo vietų kūrimas ir nedarbo mažinimas. Nedarbo lygis yra vienas iš šalies ekonominių rodiklių, nusakančių ir šalies ekonominę situaciją.

Pokyčiams Lietuvos darbo rinkoje įtakos turėjo keletas ryškesnių tendencijų ir reiškinių Lietuvos ekonomikoje:

1. Lietuvos ūkio restruktūrizacija.
2. Globalizacija ir technologijų plėtra.
4. Laisvas darbo jėgos judėjimas.
5. Pasaulinė ekonominė krizė.

Kiekvienas iš šių reiškinių stipriai darė įtaką Lietuvos darbo rinkai, gyventojų užimtumui, nedarbo lygiui ir pan. Globalizacija ir technologijų plėtra veikia visas pasaulio šalis, neaplenkia ir Lietuvos. Plečiasi rinkos, konkuruojama ne nacionaliniame lygmenyje, o pasaulio mastu, šalyje kuriamos užsienio kapitalo įmonės, bendravimas, bendradarbiavimas taipogi vis dažniau vyksta globaliai. Ir tai pasireiškia ne vien ekonomikoje, bet ir kultūriniame, socialiniame gyvenime. Galima sakyti, jog „sienų“ šiose srityse nebeliko. Globalizacijos ir technologijų įtaka ryškiai pasireiškia ir Lietuvos darbo rinkoje. Atsivėrusios sienos, galimybės išvažiuoti ir legaliai dirbti užsienyje ypač vilioja Lietuvos gyventojus. Lietuvoje dirbantiems žmonėms keliami reikalavimai taipogi siejasi su globalizacija: užsienio kalbų mokėjimas tampa privalomu dalyku, technologijų plėtra įtakos turėjo darbo vietų kompiuterizavimui, taigi iš darbuotojų reikalaujama kompiuterinio raštingumo ir pan. Plačiau apie globalizacijos ir technologijų įtaką darbo rinkai buvo rašyta anksčiau (žr. 2.1 skyrių).

Lietuvos ūkio restruktūrizacija įvyko Lietuvai atgavus nepriklausomybę 1990 m. Tuomet buvo pereinama iš planinės ekonomikos į rinkos ekonomiką. Lietuva nepriklausomybės išvakarėse turėjo palyginti tvirtą pramonę, žemės ūkį, statybos industriją, transporto tinklą, palyginus su kitomis sovietinėmis respublikomis, sugebėjo neblogai tvarkyti savo ūkį ir kai kuriose srityse pasiekė gerų gamybos rezultatų. Nors Lietuvoje nebuvo nedarbo problemos bei buvo minimalios socialinės garantijos, daugelis tokiomis gyvenimo ir darbo sąlygomis nebuvo patenkinti, kadangi žmonėms atsibodo visuotinis deficitas, trūkumas kai kurių maisto produktų, kokybiškų prekių, darbo užmokestis buvo mažas, nebuvo atsižvelgiama į darbo rezultatus, todėl neskatinoma našiai dirbti (Stankevičius, 2006). Taigi prasidėjus pertvarkai buvo tikimasi ne tik atgauti nepriklausomybę, bet

ir siekti aukštesnio gyvenimo lygio. Buvo tikimasi, kad Lietuva sėkmingai pereis nuo planinio socialistinio ūkio į rinkos ekonomiką ir sėkmingai įsijungs į Vakarų Europos ūkio sistemą. Tačiau tai nebuvo taip lengva. Pradėjus vykdyti restruktūrizacijos reformas Lietuvoje prasidėjo ekonominis nuosmukis. Tą lėmė daugybė priežasčių. Stankevičius (2009) išskiria jų 10: rinkų ir žaliavų šaltinių praradimas; infliacija; bankų griūtis; ekonomiškai nepagrįsta, neefektyvi valstybinio turto privatizacija; žemės ūkio nuosmukis; nusikalstamumo augimas; psichologinis visuomenės nepasirengimas staigioms permainoms, nepasitikėjimas valdžios institucijoms; investicijų į gamybą stoka; emigracija. Ypač didelių sunkumų patyrė pramonės įmonės: sunkioje padėtyje atsidūrė didžiosios mašinų gamybos, staklių, radioelektronikos pramonės įmonės, kurios daugiausia buvo sąjunginio pavaldumo įmonės, kuriose sovietiniu laikotarpiu dirbo apie 50 proc. visų darbininkų ir kurios gamino apie 40 proc. visos pramonės produkcijos (Stankevičius, 2006). Dauguma šių įmonių bankrutavo ir dešimtys tūkstančių darbuotojų tapo bedarbiais. Be to, žlugus kolūkiams ir pradėjus gražinti žemę, smarkiai sumažėjo žemės ūkio gamyba, taigi sunkioje padėtyje atsidūrė daug kaimo gyventojų. Nuo 1992 m. pradėjo mažėti ir gyventojų skaičius- tai lėmė sumažėjęs gimstamumo lygis ir didelė emigracija (Šimėnas, 1996). Taigi išryškėjo gyventojų užimtumo problemos. A. Šimėnas (1996) teigia, kad ekspertų vertinimu Lietuvoje 1994 m. pabaigoje nedarbo lygis turėjo būti apie 10 proc. Socialiniai ekonominiai pertvarkymai turėjo didelės įtakos užimtų gyventojų pasiskirstymui pagal atskiras veiklos šakas: 1992-2006 m. žymiai sumažėjo užimtumas pramonės įmonėse, statybos, transporto srityse, o išaugo prekybos, viešojo valdymo ir kitose šakose (Stankevičius, 2009). Tuo tarpu daugiausia žmonių pagal turimą išsilavinimą ir buvo inžinerinės ekonomikos, mašinų gamybos ir metalo apdirbimo, elektrotechnikos, skaičiavimo technikos ir automatizuotų sistemų, cheminės technologijos, maisto produktų technologijos, radiotechnikos ir ryšių technologijos specialybių (Stankevičius, 2009). Taigi dauguma žmonių išvyko ieškoti darbo ir geresnių gyvenimo sąlygų į užsienį.

Kaip matome, pokyčiai, kurie kaip buvo tikėtasi, turėję atnešti teigiamų pasekmių Lietuvos gyventojams, visgi juos paveikė neigiamai ir stipriai paveikė visą Lietuvos ekonomiką.

Laisvas darbo jėgos judėjimas. Lietuvai tapus Europos Sąjungos (ES) nare, atsivėrė galimybės laisvai judėti ES šalyse. Laisvo asmenų judėjimo principas taikomas ES piliečiams, kurie vyksta į kitą šalį įsidarbinti pagal darbo sutartį, teikti paslaugas ar kurti įmones, taip pat jų šeimos nariams, studentams, pensininkams, kitiems ekonomiškai neaktyviems asmenims. Šiems piliečiams užtikrinama teisė laisvai kirsti valstybių sienas, apsigyventi, įsidarbinti ar užsiimti savarankiška darbine veikla pagal savo šalyje įgytą išsilavinimą bei profesinę kvalifikaciją, turėti nacionaliniais įstatymais bei kolektyvinėmis sutartimis garantuotas darbo teises bei sąlygas, gauti reikiamą socialinę apsaugą ir t.t. Visa ES migracijos politika – laisvas darbo jėgos judėjimo principas, Europos Komisijos rekomendacijos migracijos ir plėtros srityje, Hagos programa, skatina darbo jėgos

mobilumą (Sipavičienė, 2006). Tai, kad lietuviai pasinaudojo laisvo darbo jėgos judėjimo galimybe rodo stipriai padidėjęs emigrantų skaičius 2004 m. (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. Deklaruotos ir nedeklaruotos migracijos srautai tūkst.

Metai	2001-2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Emigrantų skaičius tūkst.	37,6	22,7	32,5	48,1	27,8	26,5	23,7	34,7	83,2

Šaltinis: Statistikos departamento duomenys

Lietuvos gyventojų migracija laikoma viena rimčiausių grėsmių šalies demografini raidai, ūkio augimui ir kultūrinio savitumo išsaugojimui. Sparčiai kintančių aplinkos sąlygų kontekste yra tikslinga analizuoti darbo jėgos migracijos poveikį ekonomikai, kadangi darbo jėgos emigracija siejama su darbo rinkos būkle - gyventojų užimtumo, nedarbo, pajamų lygiu, socialinėmis garantijomis, taip pat bendra šalies ūkio ir socialine būkle, žmonių gyvenimo lygiu ir kt. Išskirti šių veiksnių įtaką darbo jėgos emigracijai ir grįžtamąjį emigracijos poveikį šalies ekonomikos rodikliams galima tik iš dalies, nes atitinkami veiksniai ir procesai veikia kartu ir yra susiję (Stulgienė, Daunorienė, 2009).

Dabartinei migracijos situacijai Lietuvoje turi įtakos tiek Lietuvoje vykstantys socialiniai-ekonominiai procesai (pvz., nedarbas, maži atlyginimai, kt. dažniausiai veikia kaip išstumiantys veiksniai, kurie formuoja emigracines nuostatas), tiek pritraukiantys tikslo šalių veiksniai: pavyzdžiui, nėra pusiausvyros tarp struktūrinės juodadarbių rinkos paklausos ir pasiūlos, todėl jaučiamas nuolatinis imigrantų darbo poreikis (būdingas išsivysčiusių šalių ekonominės struktūros bruožas), beje, pradedantis reikštis ir Lietuvoje (Sipavičienė, 2006).

Kitas labai svarbus veiksnys, skatinantis emigruoti, ypač aukštos kvalifikacijos darbo jėgą ir specialistus – tai didesnės profesinio tobulėjimo, savirealizacijos, karjeros galimybės užsienyje. Lietuvai tapus ES nare ir atsivėrus darbo rinkoms Europoje, šio veiksnio įtaka išaugo dar labiau. Emigracija stipriai veikia Lietuvos gyventojų skaičiaus mažėjimą, keičiasi amžiaus struktūra, prarandamas jaunimas, visuomenė sensta, mažėja santuokų, gimstamumas. (Pukelienė et al., 2007).

Emigracijos grėsmė Lietuvai yra ištisai didelė, kadangi Lietuva yra nedidelė valstybė, taigi mažėjant gyventojų skaičiui, didėjant emigracijai, menkėja Lietuvos intelektinis potencialas, prarandamos investicijos į žmones, lėtėja technologinė pažanga, mokslo raida ir ekonomikos plėtra, didėja darbo jėgos stygius, be to, ima nykti Lietuvos kultūra ir lietuvių kalba, kyla įvairių socialinių problemų, spartėja socialinė poliarizacija (Stulgienė, Daunorienė, 2009).

Pasaulinės ekonominės krizės įtaką atspindi dabartinė darbo rinkos situacija Lietuvoje. Apie tai rašoma 3.2. skyriuje.

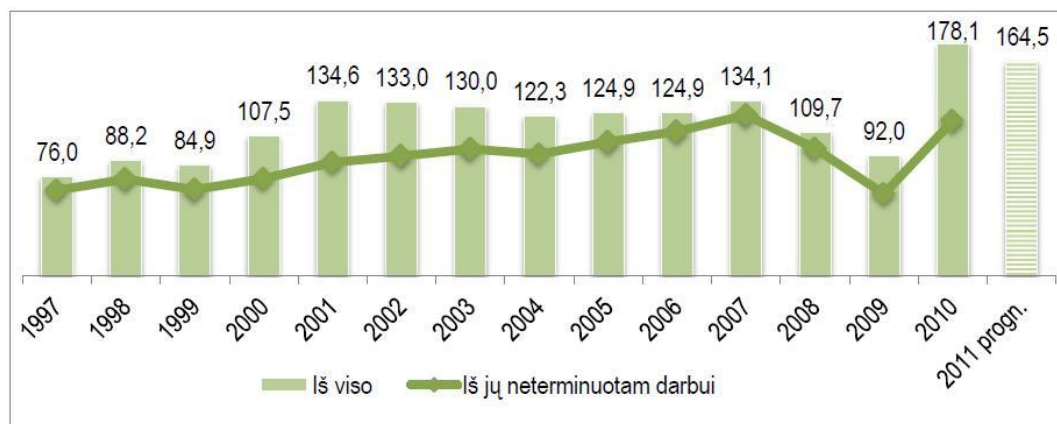
Visi šie veiksniai stipriausiai darė ir daro įtaką Lietuvos darbo rinkai. Tinkamas prisitaikymas prie pokyčių yra labai svarbus, tačiau labai sudėtingas. Dideli nedarbo lygio rodikliai, emigracijos srautai, darbo jėgos pasiūlos neatitikimas darbo pasiūlai rodo menką sugebėjimą taikytis prie pokyčių. Didžiausias vaidmuo stabilizuojant, gerinant situaciją darbo rinkoje tenka vyriausybės vykdomai užimtumo ir darbo rinkos politikai. Tai, kad situacija sunkiai sukontroliuojama, rodo tos politikos neefektyvumą arba negebėjimą ją efektyviai taikyti.

3.2. Situacijos Lietuvos darbo rinkoje analizė. Struktūrinio nedarbo požymiai.

2008 m. JAV kilusi ekonominė krizė Baltijos šalis pasiekė truputį vėliau, tačiau jos patyrė didesnę ir greitesnę ekonominę nuosmukį nei kitos ES šalys ir krizės poveikis jaučiamas kone visose gyvenimo ir veiklos srityse (Glinskienė, Petuškienė, 2009). Prasidėjus ekonominiam nuosmukiui, kaip rodo statistikos duomenys, smarkiai išaugo nedarbo lygis, labai sumažėjo darbuotojų paklausa, prasidėjo masinis darbuotojų atleidimas iš darbo, krito atlyginimų dydis ir t.t. Kitaip tariant, darbo rinkoje įvyko kardinalūs pokyčiai, kadangi prieš ekonominę krizę Lietuvoje darbo jėgos paklausa buvo didelė, esant ekonomikos augimui buvo sprendžiama problema kaip padidinti darbuotojų pasiūlą, kadangi daug darbo jėgos emigrudavo į kitas šalis ir Lietuvoje trūko specialistų (Glinskienė, Petruškienė, 2009).

Darbo jėgos paklausa, Lietuvos darbo biržos duomenimis, prasidėjus krizei mažėjo (žr. 3 pav.). Paklausa didėjo 2005-2007 m. m., kuomet ekonomikos tempai sparčiai augo ir buvo išaugęs specialistų poreikis.

3 pav. Darbo jėgos paklausos dinamika 1997-2011 m. (įregistruota laisvų darbo vietų tūkst.)



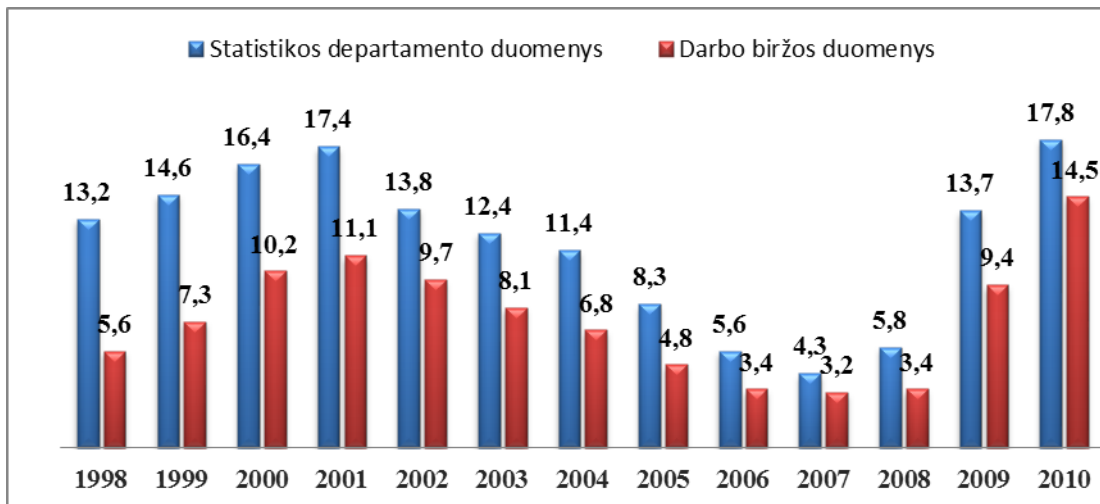
Šaltinis: Lietuvos darbo biržos leidinys „Darbo rinkos prognozė 2011 m.“

Labiausiai trūko kvalifikuotų, energingų ir motyvuotų specialistų bei vadovų, mokančių kalbų (Bakanauskienė, 2008). Taip pat buvo būdingos šios tendencijos: jauni, išsilavinę žmonės

mieliau sutikdavo dirbti žemesnio lygio, bet geriau apmokamą darbą užsienyje, kas ir buvo vienas iš veiksnių lėmusių specialistų trūkumą Lietuvoje; nekvalifikuotiems darbininkams, nemokantiems anglų kalbos, neturintiems darbo patirties universitetų absolventams darbą susirasti buvo sunku (Bakanauskienė, 2008). 2008- 2009 m. darbo jėgos paklausa krito, tačiau 2010 m. laisvų darbo vietų gerokai padaugėjo, išaugo iki 178,1 tūkst. Darbo biržos duomenimis, labiausiai, du kartus augo, darbo pasiūlymų terminuotam darbui. Jų darbdaviai registravo 59,2 tūkst. Laisvų darbo vietų neterminuotam darbui buvo registruota 89 tūkst. – 42,7 proc. daugiau negu 2009 metais. Tuo tarpu nedarbo lygis šalyje, skaičiuojant darbo biržose įregistruotus bedarbius, 2009 m. pasiekęs 9,4 proc. 2010 m. išaugo iki 14,5 proc. (žr. 4 pav.) Statistikos departamento duomenimis, daugiausiai bedarbių, pagal pagrindinę profesijų grupę, 2010 m. buvo kvalifikuotų darbininkų ir amatininkų (71,9 tūkst.) ir nekvalifikuotų darbininkų (52,6 tūkst.). Taip pat nemažai paslaugų sektoriaus ir parduotuvių bei turgaviečių darbuotojų (31,4 tūkst.), tuo tarpu laisvų darbo vietų užregistruota, pagal profesijų grupę, daugiausiai ieškant specialistų (1669), bei įrenginių ir mašinų operatorių ir surinkėjų (1535). Taigi darbo jėgos struktūra neatitinka paklausos.

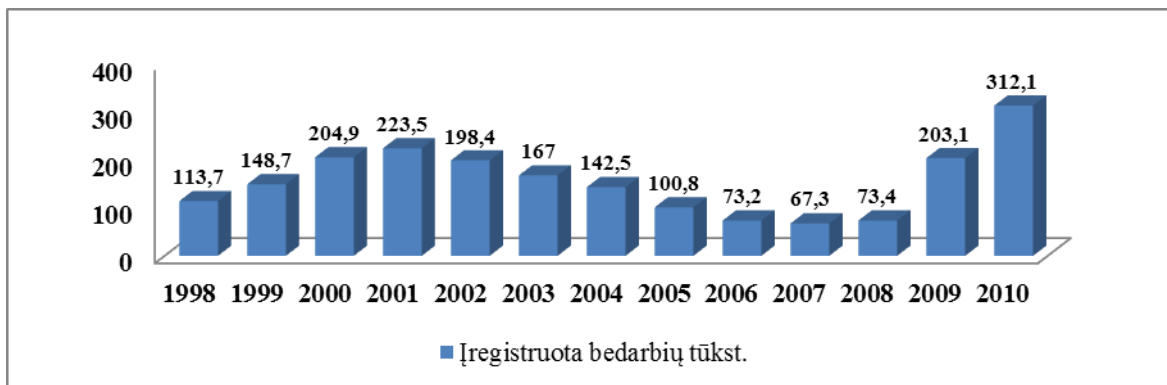
Bedarbių skaičius 2010 m. pasiekė 312,1 tūkst. (žr. 5 pav.) Registruotų darbo biržose bedarbių skaičius). Tačiau jeigu pasižiūrėtume ir Statistikos departamento pateikiamus duomenis, tai nedarbo lygis jų duomenimis yra dar didesnis. Darbo birža pateikia tik registruotų bedarbių skaičių, o Statistikos departamento duomenys pateikia ir nesiregistravusių bedarbių skaičių.

4 pav. Nedarbo lygio kitimas 1998-2011 m. proc.



Šaltinis: pagal Darbo biržos ir Statistikos departamento pateiktus duomenis.

Jeigu darbo jėgos pasiūlą vertintume siaurąja prasme t.y. laikytume jais tik bedarbius, tai Darbo biržos duomenimis, darbo jėgos pasiūla 2005-2007 m. siekė vos 100,8 tūks. - 67 tūkst., tai buvo mažiausi skaičiai per pastarąjį dešimtmetį (žr. 5 pav.)

5 pav. Registruotų darbo biržose bedarbių skaičius tūkst.

Šaltinis: pagal Darbo biržos duomenis.

Tai iš tikrųjų kėlė sunkumų organizacijoms, kurioms reikėjo specialistų. Darbo jėgos paklausa tuo laikotarpiu buvo didelė (žr. 3 pav.), o pasiūla buvo išties maža. 2008 m. darbo jėgos pasiūla išaugo, kadangi prasidėjus ekonominiam nuosmukiui, daug darbuotojų buvo atleista. 2009 m. šis skaičius išaugo daugiau nei du kartus. 2010 m. įregistruotų bedarbių buvo 312,1 tūkst. (žr. 5 pav.), 2011 m. prognozuojama, kad tokių žmonių turėtų būti mažiau.

Ekonomistų teigimu, nedarbas ima mažėti tik po 2–3 ekonomikos augimo metų. Pirmaisiais ūkio atsigavimo metais užimtumas mažėja todėl, kad verslas pirmiausia investuoja į technologijas, stengiasi didinti našumą, o ne darbo vietų skaičių. Viena iš didžiausių nedarbo grėsmių tai, kad anksčiau darbo netekę žmonės susiduria su mažesnėmis įsidarbinimo galimybėmis ir ilgalaikis nedarbas taps opia problema, kaip teigiama Darbo biržos prognozėse. Tikėtina, kad 2011 metais du iš penkių arba apie 40 proc. registruotų bedarbių bus ilgalaikiai. Ilgą laiką be darbo esantys žmonės praranda kompetenciją, įgūdžius, nutrūksta socialiniai ryšiai ir vis sunkiau tampa susirasti naują darbą. O tai lemia struktūrinio nedarbo atsiradimą.

Toks reiškinys, kai darbuotojų pasiūla neatitinka darbdavių paklausos, vadinamas struktūriniu nedarbu ir ekonomistų yra laikomas sunkiai išsprendžiama problema. Ši problema jau pradeda ryškėti ir Lietuvoje. Vis daugiau Lietuvos ekonomistų, darbo rinkos specialistų akcentuoja, kad, nors ir bedarbių daug, tačiau darbdaviai susiduria su darbo jėgos trūkumu, nes neranda Lietuvoje reikiamos kvalifikacijos darbuotojų. Tai rodo ir statistikos duomenys- laisvų darbo vietų 2010 metais užregistruota dvigubai daugiau nei 2009 m., tačiau tos laisvos vietos nėra taip greitai užpildomos, dalis darbdavių skundžiasi nerandantys tinkamų darbuotojų. Vis daugiau atsiranda ilgalaikių bedarbių, kurie ne tik praranda kvalifikaciją, bet ir motyvaciją dirbti.

Statistikos departamento duomenys rodo, kad šiuo metu ilgalaikio nedarbo lygis (nuo darbo jėgos) siekia 7,4 proc., kai tuo tarpu 2008 m. tebuvo 1,2 proc. (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Ilgalaikio nedarbo lygis (nuo darbo jėgos) proc.

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
7,2	5,6	8,5	10,2	7,6	6,2	6,1	4,5	2,5	1,4	1,2	3,2	7,4

Šaltinis: pagal Statistikos departamento pateiktus duomenis.

Ilgalaikiais bedarbiais yra laikomi asmenys, kurie ieško darbo vienerius metus ar ilgiau (Statistikos departamento duomenimis).

Jaunimo tarpe taipogi vyrauja didelė dalis bedarbių (žr. 5 lentelę). Nuo 2007 m. šis skaičius pradėjo augti ir pasiekė 35,1 proc. Ką tik universitetus, aukštąsias mokyklas baigę studentai sunkiai susiranda darbą dėl menkų įgūdžių turėjimo, praktikos trūkumo, kadangi darbdaviai ieško kompetentingų, su patirtimi darbuotojų.

5 lentelė. Jaunimo (15-24 m.) nedarbo lygis proc.

1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
22,9	27,2	30	31,1	23	24,8	22,5	15,7	9,8	8,2	13,4	29,2	35,1

Šaltinis: pagal Statistikos departamento pateiktus duomenis.

Dažnai jaunimo įsidarbinimui trukdo ir turima nepaklausi rinkoje profesija, ar jau esantis didelis skaičius tos srities specialistų su patirtimi.

Apskritai, nekvalifikuotiems darbuotojams tampa vis sunkiau susirasti darbą. Tai rodo ir statistikos duomenys: jeigu palygintume, koks procentas žmonių yra bedarbių pagal jų turimą išsilavinimą, tai matytume, kad daugiausia bedarbių yra tarp žemesnį išsilavinimą turinčių žmonių (žr.6 lentelę).

6 lentelė. Užimtieji ir bedarbiai gyventojai nuo 15 m. pagal išsilavinimą tūkst.

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	Iš viso 2010 m.	2010 m. pasiskirstymas proc.
		Aukštasis, aukštesnysis	Bedarbiai	18,8	12,2	10,6	16,3	32,8	44,9
	Užimtieji	449,4	464,3	503,3	527,5	518	535,6		92,27
Specialusis vidurinis, įskaitant vidurinį išsilavinimą su profesine kvalifikacija	Bedarbiai	32,8	20,9	14,2	19,8	44,8	61,1	356,9	17,12
	Užimtieji	380,9	377,8	370,5	359,7	332,1	295,8		82,88
Vidurinis su profesine kvalifikacija, vidurinis, pagrindinis su profesine kvalifikacija	Bedarbiai	59,5	42,6	34,4	44	114,6	146,5	598,8	24,47
	Užimtieji	515,2	534,6	535,5	537,2	486,5	452,3		75,53
Pagrindinis, pradinis su profesine kvalifikacija	Bedarbiai	19,6	12,3	9,1	12,8	31	36,2	92,9	38,97
	Užimtieji	115,6	109,8	112,1	89,6	73,9	56,7		61,03
Pradinis	Bedarbiai	2,2	1,3	0,7	1,3	1,8	2,4	5,7	42,11
	Užimtieji	12,8	12,6	12,8	6,1	5,4	3,3		57,89

Šaltinis: pagal Statistikos departamento pateiktus duomenis.

2010 m. užimtųjų daugiausia buvo tarp turinčių aukštąjį ar aukštesnįjį išsilavinimą (92,27 proc.).

Visgi struktūrinio nedarbo apimtį įvertinti sudėtinga, kaip teigia A.Pocius (2005), kadangi nėra aišku, ar konkrečios darbo vietos nėra užpildomos dėl ieškančių darbo asmenų kvalifikacijos neatitikties šiuolaikinės darbo rinkos poreikiams, ar dėl kitų priežasčių. Darbo vietos gali būti neužpildomos ne tik dėl kvalifikacijos stokos, bet ir dėl menko darbo apmokėjimo bei nepakankamo darbo patrauklumo (prastų darbo sąlygų ir pan.). Lietuvos laisvosios rinkos instituto (LLRI) leidinyje Lietuvos ekonomikos tyrimas (2011) pabrėžiama ir tai, kad kuo didesnės garantijos teikiamos darbo neturintiems žmonėms, tuo didesnius reikalavimus jie kelia potencialiai darbo vietai. Prie tokios situacijos darbo rinkoje prisideda ir šešėlinis darbas- žmonės, nenorėdami prarasti bedarbiams teikiamų garantijų bei dėl mažesnės mokesčių naštos galėdami gauti didesnę atlyginimą, renkasi dirbti nelegaliai. Be to, dalis kvalifikuotos darbo jėgos išvyksta dirbti į užsienį. Visi šie veiksniai sukuria skirtingus įmonių bei darbo neturinčių žmonių lūkesčius: darbo neturintys žmonės neretai turėdami kitų pasirinkimų (nedirbti ir gauti bedarbiams tiekiamas garantijas, dirbti nelegaliai) už legalų darbą tikisi gauti didesnę darbo užmokestį nei įmonės pajėgia mokėti (LLRI, 2011).

Dauguma darbdavių, reaguodami į sumažėjusią paklausą ir pasikeitusią ekonominę situaciją ženkliai sumažino atlyginimus. Tai, kad darbo užmokestis mažėjo, matyti ir Statistikos departamento pateiktuose duomenyse (žr. 7 lentelę): vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis, 2008 m. pasiekęs 1650,9 lito, 2010 m. nukrito iki 1553,8 litų per mėnesį. Laisvosios rinkos instituto prognozėmis, 2011 m. vidutinis neto darbo užmokestis padidės 4 proc. iki 1609 Lt. Teigiama, jog darbo užmokestį 2011 m. didins apie ketvirtadalis visų šalyje veikiančių įmonių (26 proc.).⁶

7 lentelė. Darbo užmokesčio dinamika.

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Šalies ūkis su individualiomis įmonėmis	576,6	683,7	722,4	692,2	699,4	728,4	786,4	835,5	916,7	1092,9	1351,9	1650,9	1602	1553,8

Šaltinis: pagal Statistikos departamento pateiktus duomenis.

Visgi, nemažai įmonių pasirinko kitokį kelią taupyti- jie mažino darbo vietų skaičių, tačiau stengėsi išsaugoti patyrusius ir kvalifikuotus darbuotojus, kurių labai prireiks verslui vėl atsigaivus, kaip teigiama Darbo biržos prognozėse.

Kalbant apie atlyginimų dydį, „Grafton Recruitment“ atliktas tyrimas⁷ parodė, kad net 67 proc. respondentų (iš 701 apklaustojo) 2010 m. buvo lankstesni pradinio darbo užmokesčio

⁶ LIETUVOS EKONOMIKOS TYRIMAS 2010/2011 (2), Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2011, Vilnius.

⁷ „Grafton Recruitment“ tyrimas, http://www.grafton.lt/images/stories/cz/PR_MEDIA/CEE_Survey_LT_June.pdf

atžvilgiu nei pernai. Apklausa parodė, kad dauguma žmonių (54 proc. apklaustųjų), turinčių šiuo metu darbą, domisi aukštesnėmis ar didesnę darbo užmokestį siūlančiomis pozicijomis („Grafton Recruitment“ atliktas tyrimas). Galima daryti išvadą, kad darbo rinkai atsigaunant, dauguma darbuotojų pradės ieškoti naujo geriau apmokamo darbo. Įdomu pastebėti, kad šiuo metu pagrindiniai darbo paieškos kriterijai Lietuvoje, kaip parodė „Grafton Recruitment“ tyrimas, yra šie pagal pirmenybę: 1. Atlyginimas/finansai; 2. Galimybė augti/tobulėti; 3. Pozicija ir atsakomybė. Toks pats tyrimas atliktas kitose Europos šalyse parodė skirtingus kriterijus pvz. čekai pirmenybę teikia pozicijai ir atsakomybei, rumunai- galimybei augti ir tobulėti. Tačiau finansai ir atlyginimas visgi yra svarbūs- nei vienos valstybės respondentai jų nenurodė žemesnėje kaip antroje vietoje (tyrimas atliktas šešiose Europos valstybėse: Lietuvoje, Lenkijoje, Čekijoje, Slovakijoje, Rumunijoje ir Vengrijoje).

Itin aktuali problema- teritorinis mobilumas. Tarptautinės personalo atrankos įmonės „Grafton Recruitment“ atliktas tyrimas atskleidė, kad net 45 proc. respondentų (iš 701 apklaustųjų), nesutiktų keltis į kitą Lietuvos miestą dėl naujo darbo. Tuo tarpu persikelti į kitą šalį nesutiktų tik 25 proc. apklaustųjų. Tai rodo, kad lietuviai yra labiau linkę emigruoti į užsienį, nei judėti šalies viduje. Tokia situacija lemia dideles teritorinio užimtumo problemas, atsiranda teritorinis struktūrinis nedarbas.

Daug yra svarstoma, kas galėtų padėti atsigaivinti ekonomikai Lietuvoje ir pagerinti padėtį darbo rinkoje. Darbo biržos prognozėse teigiama, kad pirmuosius pagerėjimo rodiklius turėtų parodyti Lietuvos eksportas, taigi darbo vietų skaičiaus augimas numatomas į eksportą orientuotose šalies ūkio šakose. Apie naujai steigiamų darbo vietų atsiradimą kalbama atsargiai, visgi prognozuojama, jog jų atsiras privataus sektoriaus mažose įmonėse (t.y. iki 100 darbuotojų, ir jos sudarys 74 proc. visų naujai steigiamų vietų).

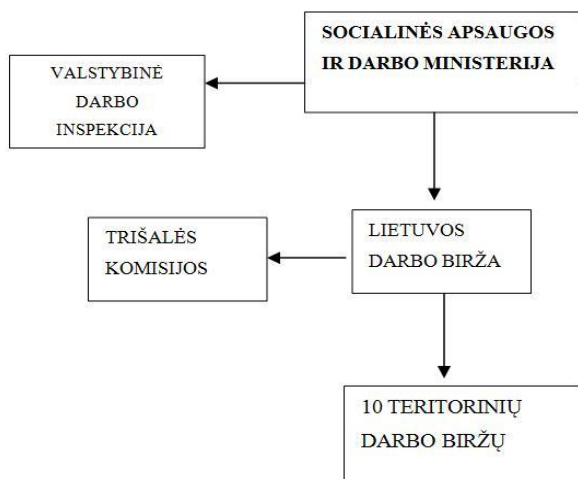
Visos šios problemos sukelia šalies gyventojų nepasitenkinimą sunkia socialine padėtimi, Taigi šiuo metu didžiausius pokyčius Lietuvos darbo rinkoje atnešė ekonominis nuosmukis. Problemų darbo rinkoje būta ir anksčiau. Viena iš tokių, tai darbo jėgos aktyvumo lygis. Pokyčiai šioje srityje taipogi stipriai įtakojo Lietuvos darbo rinką. Darbo jėgos aktyvumo lygis– rodiklis, išreiškiamas pasirinktos amžiaus grupės darbo jėgos ir to paties amžiaus visų gyventojų skaičiaus santykiu (pagal Statistikos departamento pateikiamus apibūrinimus). Darbo jėgos aktyvumo lygis, 1999 m. pasiekęs aukščiausią savo reikšmę (72,1%), vėlesniais metais nuosekliai mažėjo ir 2006 m. tesudarė 67,4%. Šie darbo jėgos aktyvumo lygio pokyčiai leidžia teigti, jog viena iš spartaus nedarbo lygio mažėjimo priežasčių Lietuvoje yra mažėjantis aktyvių gyventojų, priskiriamų darbo jėgai, skaičius (Raškis, 2008). 2010 m. Statistikos departamento duomenimis, aktyvumo lygis buvo apie 58 proc. Didelis nedarbo lygis ir stipriai išaugęs ilgalaikis nedarbas, jaunimo užimtumo problemos, tam tikrų sričių specialistų trūkumas ir palyginus nemažas nekvalifikuotos darbo jėgos

skaičius, kuris sunkiai randa vietą darbo rinkoje taipogi aktualios šio laikmečio problemos daug žmonių patiria skurdą, visai tai turi įtakos net psichologinei žmonių būsenai- vis dažniau kalbama apie žmonių nusivylimą esama situacija ir nenorą eiti dirbti, ieškotis darbo, mokytis. Taigi darbo jėga tampa pasyvi, neturinti motyvacijos ir gyvenanti iš valstybės paramos. Dalis piliečių ieškodami geresnių gyvenimo sąlygų išvyksta į užsienį. Migracija viena opiausių šiuolaikinių problemų. Spręsti šioms problemoms valstybėje vykdoma užimtumo ir darbo rinkos politika.

3.3. Užimtumo ir darbo rinkos politika Lietuvoje

Pokyčiai šalies ekonominėje, socialinėje, politinėje aplinkoje turi didelės įtakos darbo rinkai, todėl įvairių rodiklių kitimas teigiamai arba neigiamai paveikia darbo rinką. Ypač jautriai reaguojama į ekonominius pokyčius. Tam, kad sureguliuoti procesus vykstančius darbo rinkoje, tiksliau, kylančias problemas, tokias kaip nedarbas, valstybė vykdo užimtumo ir darbo rinkos politiką. Centrinė darbo rinkos valdymo grandis yra LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kurios misija- darbo ir socialinės politikos formavimas, šios politikos tikslų įgyvendinimas, Lietuvos gyventojų socialinių teisių gynimas (Paulavičius, 2002, 104 p.). Kita svarbi darbo rinkos infrastruktūros dalis- Darbo birža. Jos pagrindinės funkcijos yra ne tik bedarbių ir laivų darbo vietų registravimas, norinčių įsidarbinti informavimas, bet ir bedarbių profesinio rengimo organizavimas, darbo paklausos ir pasiūlos analizavimas ir prognozavimas, dalyvavimas gyventojų užimtumo programų rengime ir kt. (Paulavičius, 2002). K.B. Paulavičius pateikia Lietuvos darbo rinkos valdymo struktūrą, kuri šiuo metu yra truputį pakitusi, kadangi 2010 m. spalį buvo panaikinta Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Taigi šiuo metu Lietuvos darbo rinkos valdymo struktūra atrodo taip (žr. 6 pav.):

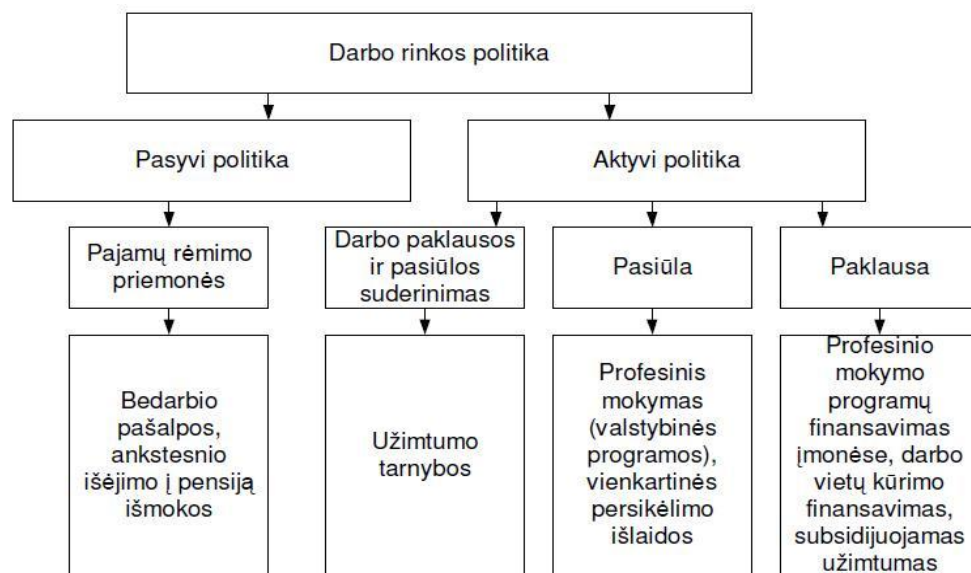
6 pav. Lietuvos darbo rinkos valdymo struktūra.



Šaltinis: K.B. Paulavičius (2004, 104 p.) redaguota.

Valstybės vaidmuo darbo rinkoje pasireiškia dviem aspektais- aktyviu ir pasyviu (žr. 7 pav.). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis siekiama sumažinti nedirbančių piliečių skaičių. LR užimtumo rėmimo įstatyme tai apibrėžiama kaip priemonės, kuriomis siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą ir paklausą. Pasyvi darbo rinkos politika, kai valstybinėmis priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, nedarbo atveju nustatomos kompensacijos sąlygos, formos, apimtis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo (Damidavičius, Pocius, 1998; Martinkus, 2000). Taigi apibendrinant galima teigti, kad aktyvi darbo rinkos politika skirta nedarbo priežastims šalinti, o pasyvi- švelninti nedarbo pasekmes.

7 pav. Darbo rinkos politika.



Šaltinis: B.Martinkaus (2000) 17 p.

Santykis tarp aktyvios ir pasyvios darbo rinkos politikos elementų atskirose šalyse yra skirtingas- gali skirtis jų apimtis, kokybė ir efektyvumas, tačiau tiek vienos, tiek kitos politikos priemonės yra efektyvios, tai priklauso nuo konkrečios šalies sąlygų.

Šiuo metu Lietuvoje kaip pasyvi darbo rinkos politikos priemonė yra taikoma nedarbo draudimo išmoka. Šių išmokų mokėjimo sąlygas, dydį, mokėjimo tvarką nustato nedarbo socialinio draudimo įstatymas. Nedarbo draudimo išmoką turi teisę gauti bedarbiais teritorinėje darbo biržoje įsiregistravę apdraustieji, kuriems teritorinė darbo birža nepasiūlė tinkamo darbo ar aktyvios darbo rinkos politikos priemonių ir jeigu jie iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje turi ne mažesnę kaip 18 mėnesių nedarbo draudimo stažą per paskutinius 36 mėnesius; įstatymų nustatyta tvarka buvo atleisti iš darbo ar valstybės tarnautojų pareigų nesant darbuotojo ar valstybės tarnautojo kaltės, dėl nepriklausančių nuo darbuotojo ar valstybės tarnautojo aplinkybių ir darbdavio bankroto atveju; baigė privalomąją nuolatinę pradinę karo tarnybą ar alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą

arba buvo atleisti iš šių tarnybų išstarnavę ne mažiau kaip pusę nustatyto laiko (LR Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 5 str.). Nedarbo draudimo išmokos mokėjimo trukmė priklauso nuo bedarbio nedarbo draudimo stažo, įgyto iki įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos, taigi išmoka gali būti mokama nuo 6 iki 9 mėnesių. Nedarbo draudimo išmoka neskiriama, jeigu iki jos paskyrimo bedarbis atsisakė siūlomo tinkamo darbo; be pateisinamų priežasčių atsisakė dalyvauti jo individualiame užimtumo veiklos plane numatytoje aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse; be pateisinamų priežasčių, nustatytu laiku neatvyko į teritorinę darbo biržą priimti pasiūlymo dirbti arba dalyvauti jo užimtumo plane numatytoje aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse; atsisakė teritorinės darbo biržos siūlomo sveikatos patikrinimo, kad būtų nustatytas tinkamumas darbui (LR Nedarbo socialinio draudimo įstatymo 9 str.).

LR Užimtumo rėmimo įstatymas, priimtas 2006 m. birželio mėn. ir pakeitęs lyg tol galiojusį Bedarbių rėmimo įstatymą, 2009 m. rugpjūčio mėn. buvo išleistas nauja redakcija, nustato darbo ieškančių asmenų užimtumo rėmimo sistemos teisinius pagrindus, jos tikslą, uždavinius, užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų (įstaigų) funkcijas, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo ir darbo rinkos paslaugų teikimo organizavimą ir finansavimą. Jame įvardinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės: bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinis mokymas, remiamasis įdarbinimas, parama darbo vietoms steigti, bedarbių teritorinio judumo rėmimas. Bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinio mokymo priemone siekiama suteikti bedarbiams kvalifikaciją, įgyti kompetencijų, reikalingų įsidarbinant. Tai ypač svarbu, jeigu bedarbio turima kvalifikacija yra nepaklausy darbo rinkoje. Remiamasis įdarbinimas –tai įdarbinimas subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, darbo rotacija, viešieji darbai. Šiomis priemonėmis skatinami darbdaviai priimti dirbti darbo biržoje registruotus bedarbius ar kitus papildomai darbo rinkoje remiamus asmenis, organizuoti darbo įgūdžių įgijimą bedarbiams, kuriems jų trūksta (LR Užimtumo įstatyme tai nustatyta konkrečiai), laikinai įdarbinti bedarbius, organizuoti viešuosius darbus ir priimti juos dirbti darbo neturinčius asmenis, užsiregistravusius darbo biržoje. Už tai darbdaviams skiriamos subsidijos. Darbo vietoms steigti taip pat yra teikiama parama: subsidijuojamas darbo vietų steigimas, įgyvendinami vietinių užimtumo iniciatyvų projektai, remiamas savarankiškas užimtumas. Parama darbo vietoms steigti teikiama darbdaviams, steigiantiems naujas darbo vietas ar pritaikantiems esamas darbo vietas prie bedarbio negalios ir įdarbinantiems į jas bedarbius pagal neterminuotą darbo sutartį. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas organizuojamas bedarbių neterminuotam įdarbinimui remti steigiant naujas darbo vietas. Parama darbo vietoms steigti įgyvendinant vietinio užimtumo iniciatyvų projektus teikiama smulkiojo ir vidutinio verslo subjektams. Savarankiško bedarbių užimtumo rėmimas tampa labai svarbus, kai nedarbas auga ir mažėja laisvų darbo vietų. Ši parama tampa labai aktuali asmenims, kurie turi kvalifikaciją, žinių,

tačiau netenka turimo darbo. Tokie žmonės gali patys steigti darbo vietas, taigi jiems yra suteikiama finansinė parama verslui pradėti. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas organizuojamas skatinti bedarbius įsidarbinti darbo vietoje, kurios yra nutolusios nuo jų gyvenamosios vietos, kuomet teritorinė darbo birža negali pasiūlyti bedarbiams tinkamo darbo. Šiuo atveju bedarbiams yra kompensuojama jų kelionė į darbą ir atgal, bei apgyvendinimo išlaidos ne ilgiau kaip 3 mėnesius nuo jų įsidarbinimo dienos. Visų šių aptartų priemonių įgyvendinimą konkrečiau reglamentuoja LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo. Užimtumui remti rengiamos ir užimtumo rėmimo programos- aktyvių darbo rinkos politikos priemonių sistemos, padedančios bedarbiams sėkmingiau konkuruoti darbo rinkoje. Ši priemonė pirmiausiai yra taikoma labiausiai socialiai pažeidžiamiems asmenims, kuriems sunku konkuruoti darbo rinkoje. Užimtumo rėmimo įstatyme išskiriamos šios programos: 1) nedarbo prevencijos; 2) teritorinės užimtumo rėmimo; 3) gyventojų teritorinio mobilumo skatinimo; 4) imigrantų, tautinių mažumų integravimo į darbo rinką; 5) darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų užimtumo skatinimo programos; 6) kitos (34 str.). Sprendimą dėl šių programų rengimo ir finansavimo, atsižvelgiant į jų svarbą ir paskirtį pavesta priimti Vyriausybei, ministerijoms ir kitoms valstybės ir savivaldybių institucijoms bei užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančioms įstaigoms.

Lietuvai esant Europos Sąjungos nare, privalu įgyvendinti ir bendruose ES šalių dokumentuose nustatytus tikslus, vykdyti strategijas, programas. Iki 2010 m. vienas svarbiausių dokumentų buvo Lisabonos strategija. 2008 metų spalio 1 d. buvo patvirtinta Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo 2008–2010 metų programa, kurios vienas iš skyrių buvo „III. Užimtumo politikos įgyvendinimas“. Šios programos tikslas – didinti konkurencingumą ir tam nustatyti užimtumo politikos įgyvendinimo uždaviniai:

- Pritraukti į darbo rinką ir joje išlaikyti kuo daugiau žmonių, skatinant požiūrį į darbą kaip į visą gyvenimą trunkantį ciklą ir didinant darbo patrauklumą
- Modernizuoti darbo rinką, didinant darbo santykių lankstumą ir užimtumo garantijas, stiprinant socialinių partnerių vaidmenį
- Užtikrinti darbo jėgos pasiūlos atitiktį paklausai, plėtojant ir didinant investicijas į žmogiškąjį kapitalą.

2010 m. birželio 17 d. Europos vadovų susitikime Briuselyje buvo priimta nauja 10-ties metų Europos ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategija **Europa 2020**. ES užsibrėžė penkis didelius užimtumo, inovacijų, švietimo, socialinės įtraukties ir klimato bei energetikos sričių

tikslus ir pasiryžo juos pasiekti iki 2020 m.⁸ Išskiriamos trys strategijos **Europa 2020** užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties sričių pavyzdinės iniciatyvos:

- *Judus jaunimas.* Šia iniciatyva siekiama gerinti jaunimo įsidarbinimo galimybes, padedant studentams ir stažuotojams įgyti patirties kitose šalyse bei gerinant mokymosi ir stažavimosi Europoje kokybę ir patrauklumą.
- *Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė* – tai iniciatyva, kuria siekiama suteikti naują impulsą darbo rinkos reformoms, padedant žmonėms įgyti būsimoms profesijoms reikalingų įgūdžių, kurti naujas darbo vietas ir peržiūrėti su užimtumu susijusius ES teisės aktus.
- *Europos kovos su skurdu ir socialine atskirtimi platforma.* Šia iniciatyva siekiama paremti visais lygmenimis vykdomą darbą, kad būtų įgyvendintas vienas pagrindinių ES tikslų – pasiekti, kad iki 2020 m. bent 20 milijonų žmonių išbristų iš skurdo ir integruotųsi visuomenėje.

Taigi, kaip matome, didžiausias dėmesys skiriamas jaunimui, jo įsidarbinimo ir praktikos įgijimo galimybių didinimui, taip pat didelis dėmesys orientacijai į naujų darbo vietų kūrimą ir naujų ateityje reikalingų profesijų įgijimą, taip kalbama ir apie skurdo mažinimą. Jeigu palygintume su Lisabonos strategijoje numatytais tikslais, tai pastarieji labiau orientuoti buvo į konkurencingumo didinimą, darbo santykių lankstumą, darbo rinkos modernizavimą ir pan.

Kovojant su nedarbu šalyje imtasi įvairių ir kitų specialių priemonių. Viena iš tokių- tai bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą „gražinimas į universitetus“. Švietimo ir mokslo ministerija, bendradarbiaudama su Lietuvos darbo birža, inicijavo specialius kvalifikacijos tobulinimo kursus darbo netekusiems diplomuotiems specialistams.

Didžiausias nedarbas- tarp jaunų žmonių- iki 29 metų. Dažniausiai tai jaunimas- neturintis darbo patirties. Šiam reiškiniai mažinti ir skatinti darbdavius priimti dirbti jaunimą, Lietuvos darbo birža ėmėsi įgyvendinti projektą „Būk aktyvus darbo rinkoje“. Darbdaviams, dalyvaujantiems šiame projekte ir įdarbinus Darbo biržoje registruotą jaunimą iki 29 metų yra taikomos lengvatos. Jie gali gauti subsidijas ir jomis apmokėti 50 proc. jaunuolio darbo užmokesčio ir nuo jo priskaičiuotas privalomojo socialinio draudimo įmokas. Šis projektas bus įgyvendinamas iki 2012 m. pabaigos. Tai iš tiesų didina jaunimo galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje.

Bedarbiams, išsiimantiems verslo liudijimus per darbo biržą, nuspręsta taikyti lengvatas, t.y. mokėti 25 proc. minimalios algos dydžio, t.y. 200 litų subsidija kas mėnesį vienerius metus. Tai turėtų paskatinti bedarbius imtis legalios veiklos.

Taigi priemonių užimtumui šalyje didinti numatyta išties nemažai, tačiau klausimas kyla apie jų efektyvumą. Darbo netekusiems žmonėms, žinoma, turi būti kurį laiką padedama mokant išmokas, tačiau kartu jie turi būti įtraukiami ir į aktyvias darbo rinkos politikos priemones, kadangi svarbiausia yra vėl tą žmogų gražinti į darbą, o ne išlaikyti valstybės lėšomis, mokant išmokas.

⁸ Europos Komisijos tinklapis: http://ec.europa.eu/europe2020/index_lt.htm

Kilus ekonominei krizei, labai stipriai sumažėjo atlyginimai, daugybė žmonių neteko savo darbo vietų, taigi valstybei teko didelis ir svarbus uždavinys pasirūpinti bedarbiais ir padėti rasti darbą. Problemą spręsti krizės laikotarpiu išties yra sudėtinga, kadangi laisvų darbo vietų tuo laikotarpiu yra labai mažai, situacija darbo rinkoje tampa sunki ir darbdaviai, kuriems pavyksta „išsilaikyti“ dirba minimaliaisiais kaštais, siekdami didžiausio efektyvumo. Jeigu ieškoma darbuotojo, tai jam keliami aukšti reikalavimai (kadangi dažnai ieškoma žmogaus, kuris sugebėtų atlikti ne vienos srities užduotis, o keletą skirtingų, taip įmonė sutaupo turėdama vieną darbuotoją vietoje kelių) ir siūlomas atlyginimas būna ne ką didesnis už valstybės nustatytą minimalų. Bedarbis, kurį laiką dėl savo statuso gavęs išmokas iš valstybės, mokesčių lengvatas, kurios bendrai sudėjus būna, kad viršija minimalią mėnesinę algą, susirasti darbo neskuba, o juo labiau eiti dirbti už minimalų atlyginimą. Kadangi išmokos gaunamos paprastai nuo 6 iki 9 mėnesių, tai tas laiko tarpas, kada žmogus būna be darbo yra išties nemažas šiais greitų pokyčių laikais, ir po pusmečio norėdamas vėl pradėti dirbti, asmuo jau būna praradęs kvalifikaciją, neatitinka darbdavių keliamų reikalavimų. Be to, ypač dažnai susiduriama ir bedarbių motyvacijos dirbti nebuvimo problema. Kadangi krizės metu bedarbių skaičius stipriai išaugo, darbo pasiūlymų stipriai sumažėjo, dauguma darbo netekusių žmonių tapo ilgalaikiais bedarbiais ir šiuo metu jų skaičius išties didelis- apie 40 proc. visų bedarbių. Darbo pasiūlymų per 2010 m. padidėjo, tačiau norinčių, galinčių dirbti žmonių kai kurių sektorių darbdaviai sunkiai randa. Manoma, kad tai gali būti vienas iš struktūrinio nedarbo požymių, kuomet darbo jėgos kvalifikacija neatitinka darbdavių poreikių. Tačiau tą lemti gali ir kitos priežastys, kaip tarkim bedarbių nenoras dirbti, motyvacijos nebuvimas, netenkinančios darbdavio siūlomos sąlygos ir pan. Daug kvalifikuotos darbo jėgos emigruoja į kitas šalis- tai dar viena problema dėl kurios prarandami kvalifikuoti darbininkai ir Lietuvos darbo rinka dėl to stipriai nukenčia. Šiai problemai spręsti tinkamiausios yra aktyvios darbo rinkos politikos priemonės- trūkstančių specialistų rengimo tobulinimas. Taigi švietimo, kvalifikacijos kėlimo bei perkvalifikavimo sistemos turi būti priderinamos prie darbo rinkos poreikių. Svarbu didinti ir teritorinį darbo jėgos mobilumą. Vienas iš būdų galėtų būti galimybių plėtimas dirbti namuose.

4. STRUKTŪRINIO NEDARBO LIETUVOJE PROBLEMOS TYRIMO METODIKA

Staigi ekonominių procesų kaita lėmė ekonominį nuosmukį visame pasaulyje. Ekonominę šalies ūkio būklės padėtį padeda įvertinti pagrindiniai darbo rinkos rodikliai, kurie Lietuvoje atspindi dideles užimtumo ir nedarbo problemas. Dabartinė situacija Lietuvos darbo rinkoje yra sudėtinga- bedarbių šalyje apie 300 tūkst., ilgalaikių bedarbių dalis nuo darbo jėgos siekia 7,4 proc. (2010 m. duomenimis) , jaunimo nedarbas 2010 m. siekė 35, 1 proc. Tuo tarpu laisvų darbo vietų 2010 m. palyginus su 2009 m., padidėjo beveik dvigubai, tačiau vis dažniau girdime kai kurių sektorių darbdavių iškeliamą problemą, jog jie neranda sau tinkamų darbuotojų. Tokia situacija galėtų rodyti struktūrinio nedarbo problemą, kuomet darbo jėgos pasiūla, neatitinka darbo jėgos paklausos. Tačiau ar tai išiktųjų struktūrinis nedarbas? Galbūt tokią situaciją lemia kitos priežastys? Į šiuos klausimus aiškiausiai gali atsakyti žmonės, kurie tiria Lietuvos darbo rinkos situaciją, stebi šiuos procesus ar tiesiogiai savo darbe susiduria su darbo rinkos subjektais.

Taigi tyrimą sudarys dvi dalys: ekspertų apklausa ir anketinė darbo biržos darbuotojų apklausa. Kiekvieno iš jų metodika toliau aprašoma išsamiau.

1. Ekspertinis tyrimas, skirtas ištirti nuomonę apie struktūrinio nedarbo problemą ir jos sprendimą.

Tyrimo tikslas. Sužinoti darbo rinką tiriančių, nagrinėjančių joje vykstančius procesus ar tiesiogiai dirbančių su darbo rinkos subjektais specialistų nuomonę apie struktūrinio nedarbo problemą Lietuvoje.

Tyrimo metodas. Atliekant tyrimą buvo pasirinktas kokybinis tyrimas – ekspertų apklausa. Ekspertų apklausa yra specifinės rūšies apklausa, kurios metu apklausiama specialiai parinkta žmonių grupė, turinti kurios nors srities žinių (Tidikis R., 2003). Ekspertų vertinimo metodo esmė ta, kad ekspertai logiškai analizuoja kurią nors problemą, kiekybiškai vertindami ir formaliai apdorodami duomenis. Pagal ekspertų vertinimus nustatomas jų nuomonių atitikimo laipsnis tiriamuoju klausimu bei ekspertų išvadų objektyvumas, kurį lemia esminiai, realūs faktų ir reiškinių ryšiai.

Vykdamas ekspertų apklausą buvo naudojamas individualaus standartizuoto interviu metodas. Klausimai ir visa procedūra buvo numatyti iš anksto, ir interviu eigoje buvo mažai kas keičiama. Ekspertai buvo apklausiami keliais būdais: interviu metodu ir klausimyną ekspertams nusiunčiant elektroniniu paštu, į kurį atsakę ekspertai jį atsiunčia atgal. Ekspertų interviu klausimyną (žr. 1 priedą) sudarė 6 atviro tipo klausimai.

Tyrimo imtis. Ekspertų metodas pasirinktas siekiant sužinoti nuomonę struktūrinio nedarbo Lietuvoje problemos klausimais asmenų, nagrinėjančių darbo rinką ar dirbančių su darbo rinkos subjektais bei stebinčiais situaciją ir pokyčius darbo rinkoje. Taigi atliekant tyrimą, buvo apklausti 6 ekspertai – 4 teritorinėse darbo biržoje vadovaujamas pareigas užimantys specialistai, Darbo ir

socialinių tyrimų instituto direktorius ir Mykolo Romerio universiteto docentas, buvęs Vilniaus darbo biržos direktorius (8 lentelė). Šių apklaustųjų pasirinkimą lėmė jų turima kompetencija darbo rinkos klausimais.

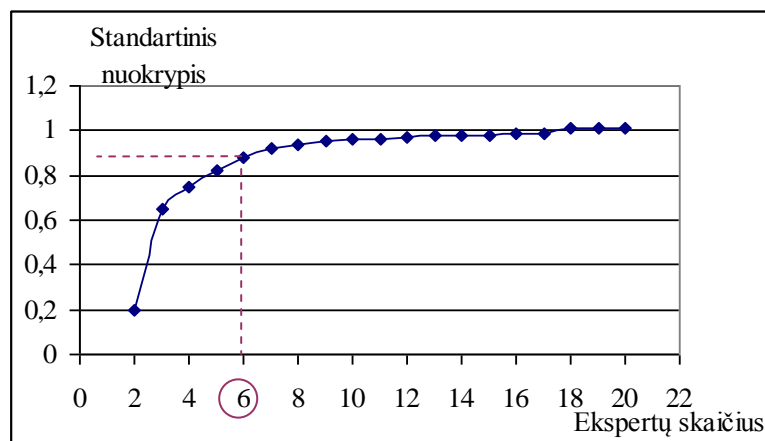
8 lentelė. Informacija apie ekspertus.

Ekspertas	Žymėjimas	Užimamos pareigos
Prof. Boguslavas Gruževskis	E1	<i>Darbo ir socialinių tyrimų instituto direktorius</i>
Doc. dr. Jonas Jagminas	E2	Mykolo Romerio universiteto docentas, 1990-1995 m. Vilniaus darbo biržos direktorius.
Albertas Šlekys	E3	Lietuvos darbo biržos direktoriaus pavaduotojas.
Aušrelė Kvedarienė	E4	Vilniaus teritorinės darbo biržos Užimtumo rėmimo skyriaus vedėja.
Rasa Montvidienė	E5	Vilniaus teritorinės darbo biržos Darbo išteklių skyriaus vedėjo pavaduotoja
Antonas Pimpė	E5	Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus rajono skyriaus vedėjo pavaduotojas

Sudaryta autorės.

Nustatant priimtina ekspertų skaičių, vadovautasi metodologinėmis prielaidomis, suformuluotomis klasikinėje testų teorijoje. Joje teigiama, jog agreguotų sprendimų patikimumą ir priimančių sprendimą (šiuo atveju ekspertų) skaičių sieja greitai gėstantis netiesinis ryšys (žr. 8 pav.).

8 pav. Ekspertų vertinimų standartinio nuokrypio priklausomybė nuo ekspertų skaičiaus.



Šaltinis: R.Libby, R. Blashfield., 1978, p. 121–129

Atsižvelgiant į tai, jog tyrime dalyvavo 6 ekspertai, iš 9 paveikslų matyti (pažymėta punktyrine linija), jog, esant tokiam ekspertų skaičiui, gaunamas beveik 90 proc. tyrimo

patikimumas. Kaip matome, didesnis ekspertų skaičius patikimumo didėjimui nėra toks reikšmingas.

Duomenų apdorojimas. Gauta informacija patikslinta, kur buvo reikalinga, sutraukta į konkrečius atsakymus. Statistinis anketos duomenų apdorojimas atliktas „Microsoft Excel“ programa. Gauti duomenys palyginti tarpusavyje, apibendrinti ir padarytos išvados.

2. Anketinė darbo biržos darbuotojų apklausa, skirta palyginti ekspertų pateiktą nuomonę su tiesiogiai su darbo rinkos subjektais dirbančių asmenų nuomone, struktūrinio nedarbo problemai tirti.

Tyrimo objektas. Darbo biržos darbuotojų nuomonė apie struktūrinio nedarbo problemą Lietuvoje.

Tyrimo tikslas. Sužinoti Lietuvos teritorinių darbo biržų darbuotojų, t.y. žmonių, praktiškai dirbančių su darbo rinkos subjektais, nuomonę apie struktūrinio nedarbo problemos egzistavimą Lietuvoje, šio reiškinių priežastis ir jo sprendimo būdų efektyvumą. Gautus duomenis palyginti su ekspertų pateikta nuomone.

Tyrimo metodas. Tyrimo duomenys buvo gauti atliekant anketinę apklausą.

Tyrimo metodo pagrindimas. Tyrimui buvo pasirinktas anketinės apklausos metodas, kadangi jis labiausiai atitiko mano galimybes bei kartu buvo atsižvelgta ir į respondentų pasiekiamumą, tyrimo kaštus bei duomenų patikimumą. Šis tyrimo metodas yra plačiausia taikomas apklausos metodas bei yra laikomas vienu pigiausių ir mažiausiai laiko sąnaudų reikalaujančiu duomenų rinkimo metodu. Be to, gautus duomenis yra paprasta analizuoti.

Instrumentarijaus sudarymas. Darbo biržos darbuotojų apklausa buvo vykdoma anketavimu (anketos pavyzdys pateikiamas 2 priede). Įžanginėje anketos dalyje respondentai supažindinami su apklausos atlikėju, nurodoma, kodėl tyrimas yra atliekamas, kam apklausos rezultatai bus panaudoti ir koks apklausos tikslas. Siūloma atsakymų forma anketoje yra patogi, kadangi respondentai gali pasirinkti vieną ar kelis jam priimtinius atsakymus, taip pat kai kuriuose klausimuose gali įrašyti savo nuomonę, argumentus. Anketos klausimai buvo sudaryti siekiant išsiaiškinti specialistų, tiesiogiai dirbančių su darbo rinkos subjektais, nuomonę struktūrinio nedarbo tema.

Apklausa buvo atlikta neakivaizdiniu būdu, todėl didelis dėmesys skirtas aiškiai klausimų formuluotei. Anketą sudaro 13 klausimų: 3 skirti duomenims apie respondentą gauti ir 10 klausimų tiesiogiai susijusių su tyrimo objektu. Tyrimas buvo vykdomas interneto svetainėje www.manoapklausa.lt, kurios pobūdis – įvairaus sudėtingumo apklausos internete. Siekiant per trumpą laiką apklausti kuo didesnę kiekį respondentų ir gauti operatyvius atsakymus interneto svetainės nuoroda buvo platinama elektroniniu paštu Lietuvos teritorinių darbo biržų vadovams, skyrių vedėjams bei jų pavaduotojams, su prašymu užpildyti anketą ir paraginti tai padaryti ir savo

kolegas. Norint gauti reikalingą respondentų skaičių buvo siunčiami ir primenamieji laišakai, kurie stipriai padidino atsakomų anketų skaičių. Užtikrinant, kad į anketos klausimus galėtų atsakyti tik darbo biržos darbuotojai, anketai buvo suteiktas slaptažodis, kurį žinojo tik asmenys, gavę mano laišką su nuoroda į anketą.

Tyrimo imtis. Tyrimo metu buvo apklausiami Lietuvos teritorinių darbo biržų darbuotojai, kurių darbas susijęs su darbo rinkos subjektais. Lietuvoje yra 10 teritorinių darbo biržų. Šiuo metu Lietuvos darbo biržose dirba apie 1000 darbuotojų. Iš jų pavyko apklausti 102.

Imties dydis yra svarbus veiksnys, apsprendžiantis statistinį tikslumą, kuriuo vertinami populiacijos požymiai. Imties dydį esminiai sąlygoja du veiksniai – populiacijos dydis ir imties paklaida (Pukėnas, 2009). Praktiniam apklausų planavimui K. Pukėnas (2009) siūlo vadovautis tokia lentele (žr. 9 lentelę), kurioje pateikiamas imties dydis, priklausomas nuo populiacijos dydžio ir imties paklaidos.

9 lentelė. Rekomenduojamas imties dydis

Populiacijos dydis	Imties paklaida		
	± 3%	± 5%	± 10%
100	92	80	49
250	203	152	70
500	341	217	81
750	441	254	85
1,000	516	278	88
2,500	748	333	93
5,000	880	357	94
10,000	964	370	95
25,000	1,023	378	96
50,000	1,045	381	96
100,000	1,056	383	96
1,000,000	1,066	384	96
100,000,000	1,067	384	96

Šaltinis: K. Pukėnas (2009), 7 p.

Mokslinio darbo tyrimui imties dydžio paklaida turėtų būti ± 5 proc. Taigi norint pasiekti tokią imties paklaidą reikėtų apklausti gana nemažą skaičių respondentų, priklausomai nuo visos imties dydžio tai yra apie 200- 400 žmonių. Magistrinio darbo apimtis ir skirtas rašymui laikas sunkiai leidžia įvykdyti tokius reikalavimus, todėl buvo pasirinkta ± 10 proc. paklaida, kuri taipogi yra

pakankamai reprezentatyvi. Taigi, remiantis šia lentele, matome, jog paklaidai esant ± 10 proc. reikia apklausti 88 respondentus. Tyrimo metu buvo apklausti 102 respondentai, todėl tyrimo rezultatai yra statistiškai patikimi.

Duomenų apdorojimas. Statistinis anketos duomenų apdorojimas atliktas „Microsoft Excel“ ir SPSS programomis. Duomenys suvesti į lenteles ir sudarius formules klausimams apskaičiuotas procentinis atsakymų pasiskirstymas. Pagal gautus rezultatus nubraižyti grafikai. Gauti duomenys palyginti su duomenimis gautais iš ekspertinės apklausos.

5. TYRIMO APIE STRUKTŪRINIO NEDARBO PROBLEMĄ LIETUVOJE REZULTATAI

5.1. Ekspertinio tyrimo apie struktūrinio nedarbo problemą Lietuvoje duomenų analizė

Struktūrinio nedarbo tema yra specifinė ir gilesniam nagrinėjimui reikalauja tam tikrų žinių, domėjimosi ir šalies darbo rinkos situacijos išmanymo. Taigi norint iširti struktūrinio nedarbo Lietuvoje problemos buvimą, jos požymius ir sprendimus, reikia kreiptis į ekspertus, išmanančius šią sritį ir klausti jų nuomonės. Taigi tyrimui buvo pasirinkti 6 kompetentingi ekspertai, išmanantys Lietuvos darbo rinką:

1. **Prof. B. Gruževskis.** Darbo ir socialinių tyrimo instituto direktorius. Pagrindinės mokslinio darbo veiklos kryptys: užimtumo tendencijų analizė, darbo rinkos politika, darbo rinkos tyrimai, profesinis rengimas, darbo rinkos politikos priemonių efektyvumas, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumas, socialinis dialogas darbo sferoje, socialinė atskirtis, subjektyvi/asmens gerovė.

2. **Doc. dr. Jonas Jagminas.** Mykolo Romerio universiteto Strateginio valdymo katedros docentas. Vienas iš dėstomų dalykų- darbo rinkos politika. 1990-1995 m. buvo Vilniaus darbo biržos direktorius.

3. **Albertas Šlekys.** Lietuvos darbo biržos direktoriaus pavaduotojas. Nuo 1991 iki 2006 m. dirbo Lietuvos darbo biržos Profesinio mokymo organizavimo ir darbo pasiūlos ir paklausos skyriaus vedėju, vėliau iki 2009 m. - Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo rinkos skyriaus vedėju.

4. **Aušrelė Kvedarienė.** Vilniaus teritorinės darbo biržos Užimtumo rėmimo skyriaus vedėja.

5. **Rasa Montvidienė.** Vilniaus teritorinės darbo biržos Darbo išteklių skyriaus vedėjo pavaduotoja.

6. **Antonas Pimpė.** Vilniaus teritorinės darbo biržos Vilniaus rajono skyriaus vedėjo pavaduotojas. Buvęs Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento Darbo rinkos skyriaus vedėjo pavaduotojas.

Opiausias darbo rinkos problemos. Šiuo metu Lietuvos darbo rinkos situacija yra gana sudėtinga, vienos problemos atsiradimas sąlygoja kitą problemą ir tinkamo būdo visoms problemoms spręsti radimas- nemenkas iššūkis valstybei. Pirmasis klausimas, pateiktas ekspertams ir buvo apie opiausias šio meto darbo rinkos problemas. Dauguma ekspertų įvardijo panašias problemas, tokias kaip aukštas jaunimo nedarbo lygis, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo problemos, švietimo ir profesinio rengimo nesuderinamumas su darbo rinkos poreikiais, ilgalaikė bedarbystė. Reikėtų pastebėti, jog dauguma darbo biržų atstovų įvardytų

problemų yra siauresnio pobūdžio, sąlygotos kitų, didesnių „šakninių“ problemų pvz. aukštas nedarbo lygis, ilgalaikių bedarbių didelė dalis, struktūrinis nedarbas, darbo vietų stoka, gali būti suprantamos kaip *pasekmės*, sąlygotos nepakankamai aktyvios darbo rinkos politikos, ar švietimo ir profesinio rengimo nesuderinamumo su darbo rinkos poreikiais problemų. Profesorius B. Gruževskis, įvardindamas opiausias darbo rinkos problemas, pasižiūrėjo į jas „giliau“, įvardijo tas „didžiąsias“ problemas, dėl kurių nesprendimo ar nepakankamo jų sprendimo susiformavo dabartinė darbo rinkos situacija, kuomet yra didelis nedarbas, ilgalaikių bedarbių didelė dalis, didelis jaunimo nedarbas, kvalifikuotų darbuotojų trūkumas ir pan. Taigi apibendrinant visas ekspertų išvardintas problemas, galima jas suskirstyti į bendresnius problemų blokus, remiantis prof. B. Gruževskio įvardintomis problemomis:

1. Nesuderinta socialinės apsaugos ir darbo apmokėjimo sistemos t.y. dauguma bedarbių yra nesuinteresuoti eiti dirbti mažiau apmokamo darbo ir dėl to atsisakyti gaunamų išmokų, paramos, kompensacijų iš valstybės. Šios problemos nesprendimas sąlygoja didelį ilgalaikių bedarbių skaičių, o kartu sudaro sąlygas augti ir struktūriniam nedarbui, kadangi ilgesnį laiką be darbo pabuvę asmenys praranda kvalifikaciją.

2. Švietimo bei profesinio rengimo nesuderinamumas su darbo rinkos poreikiais t.y. šalyje darbo jėgos pasiūla, neatitinka darbo jėgos paklausos. Darbdaviams trūksta tam tikrų sričių darbuotojų, o kai kurių sričių- yra perteklius. Tai ypač aktuali problema jaunimui, kurie dažnai baigia nepaklausią specialybę ar tiesiog neturi darbo patirties, praktinių įgūdžių, kurių reikalauja darbdaviai, ir taip jaunimas susiduria su nedarbo problema. Taip pat tai svarbu ir žmonėms, kurių turima kvalifikacija, specialybė laikui bėgant, dėl naujų technologijų diegimo darbe tapo nebereikalingos. Tokiu atveju žmogus turi būti perkvalifikuotas ar suteikta kita, paklausi specialybė. Didelė nekvalifikuotų bedarbių dalis taipogi gali būti įvardijama kaip pasekmė profesinio rengimo nesuderinamumo su darbo rinkos poreikiais problemos.

3. Nepakankamai aktyvi darbo rinkos politika. Priemonių užimtumui šalyje skatinti yra. Tai reglamentuojama LR užimtumo rėmimo įstatyme, kur išvardijamos aktyvios ir pasyvios užimtumo politikos priemonės bei jų įgyvendinimo mechanizmai. Tačiau skiriamas finansavimas, lėšos aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms įgyvendinti, šiuo laikotarpiu, kuomet šalyje taip stipriai išaugęs nedarbo lygis, yra stipriai per mažos. Reikalingos didesnės investicijos į žmones, į jų grąžinimą į darbo rinką. Nepakankamai aktyvi darbo rinkos politika turi įtakos ir ekspertų minėtoms kaimo gyventojų užimtumo problemoms, aukštiems teritorinio nedarbo lygio skirtumams, aukštam nedarbo lygiui, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo problemai, ilgalaikio nedarbo problemai, darbo vietų stokai ir pan.

Profesorius B. Gruževskis kaip opias Lietuvos darbo rinkos problemas išskyrė ir ***žemą Lietuvos ūkio technologinį lygį*** bei ***darbo kultūros praradimą***. Kaip profesorius teigia, gamindami

produkciją su savo turimomis technologijomis, mes negalime konkuruoti su aukšto techninio lygio valstybėmis, todėl negalime užtikrinti ir aukšto atlyginimų lygio. Žemas technologijos lygis, sąlygoja pagaminamos produkcijos didelius kaštus, o rinkoje su kitomis valstybėmis konkuruojame dėl mažos kainos, taigi aukšto atlyginimų lygio ir nepasiekiamo. Norėdami lygiuotis į ES valstybes, mes neturime lygiuotis į žemas kainas, o visų pirma turime siekti aukštai technologizuotų darbo vietų, tuomet jau galėsime siekti ir aukštesnių atlyginimų. Kalbant apie darbo kultūrą, omenyje turimas santykis tarp darbdavių ir darbuotojų, bei požiūris į darbą. Lietuvoje yra labai mažai atlyginimų sistemų, kurios būtų orientuotos į žmonių pastangas siekiant tikslų. Tai nemotyvuoja darbuotojų stengtis, siekti tikslų.

Taigi ekspertų išskirtos opiausios Lietuvos darbo rinkos problemos yra iš tiesų labai aktualios šiuo laikotarpiu, po staigaus ekonominio nuosmukio, jų aktualumą rodo ir statistiniai duomenys.

Struktūrinio nedarbo problema. Antruoju klausimu ekspertams, buvo siekiama išsiaiškinti, ar Jų nuomone, dabartinė Lietuvos situacija, kuomet bedarbių skaičius siekia apie 300 tūkst., o kai kurių sektorių darbdaviai sunkiai randa tinkamų darbuotojų, rodo struktūrinio nedarbo problemą. Keturi iš šešių ekspertų pritarė, jog struktūrinis nedarbas Lietuvoje yra (žr. 10 lentelę). Ir tai, kad kai kurių sektorių darbdaviai neranda sau tinkamų darbuotojų iš tokio kiekio neturinčių darbo asmenų, taipogi yra viena iš struktūrinio nedarbo pasekmių. Tai, pasak ekspertų, rodo tam tikrų sričių darbuotojų trūkumas pvz. tarptautinių pervežimų vairuotojų. Dar viena reikiamos kvalifikacijos darbuotojų trūkumo problema- tai žemas mobilumo lygis t.y. kvalifikaciją turintys darbuotojai darbo ieško tame mieste, vietovėje, kur gyvena, dėl darbo vietos nesiryžta vykti į kitą miestą, todėl pasirenka bedarbystę. Tačiau negalėjimą rasti tinkamų darbuotojų lemia ir kitos priežastys. Keli ekspertai akcentavo žemą darbo jėgos kainą, kuomet kvalifikaciją turintys darbuotojai neina dirbti dėl to, kad siūlomas atlygis už darbą jų netenkina, todėl pasirenkama būti pasyviems darbo rinkoje, gauti valstybės pašalpas ir kompensacijas. Ekspertė Rasa Montvidienė akcentavo ir tai, jog darbdaviai šiuo metu ieško aukštos kvalifikacijos darbuotojų, o tokie specialistai retai papildo bedarbių gretas, kadangi turi gerai apmokamus darbus, o netekę darbo meliau pasirenka emigraciją į kitas šalis.

10 lentelė. Ekspertų nuomonė apie struktūrinio nedarbo Lietuvoje buvimą

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Struktūrinio nedarbo problema yra?	+	+	+	+	+-	-

+ yra, - nėra, +- iš dalies

Sudaryta autorės.

Struktūrinio nedarbo atsiradimo priežastys. Struktūrinio nedarbo atsiradimą gali lemti įvairios priežastys. Kaip svarbiausius veiksnius, lėmusius struktūrinį nedarbą Lietuvoje ekspertai išskiria šiuos (11 lentelė):

11 lentelė. Veiksniai, lėmę struktūrinio nedarbo problemos atsiradimą.

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	Iš viso:
1. Ekonominis nuosmukis	+		+	+	+		4
2. Emigracija	+				+	+	3
3. Ilgalaikis nedarbas	+						1
4. Profesinio rengimo netobulumai	+			+			2
5. Sunki darbdavių finansinė situacija.	+						1
6. Mažėjantis gamybos sektoriaus ir augantis paslaugų sektoriaus darbuotojų poreikis.			+				1
7. Nevisiško užimtumo įmonėse atsiradimas sunkmečio laikotarpiu.					+		1
8. Socialinių problemų sprendimas, susiejant jas su darbo birža.					+		1
9. Ūkio restruktūrizacija atgavus Nepriklausomybę.	+	+					2

+ paminėta problema.

Sudaryta autorės.

Kaip matome iš turimų rezultatų, daugelio ekspertų nuomone, struktūrinį nedarbą labiausiai lėmę veiksniai yra ekonominis nuosmukis ir emigracija. Ekonominio nuosmukio metu sumažėjo bendras užimtumas šalyje, kadangi daugelis įmonių mažino darbuotojų skaičių, nemažai jų bankrutavo be darbo palikdamos šimtus darbuotojų. Pradėjus rinkai po truputį atsigausti, reikalingi buvo dažniausiai tik aukštos kvalifikacijos darbuotojai, kurių dauguma, netekusių darbo Lietuvoje, emigravo dirbti į kitas šalis. Taigi dideli emigracijos srautai taipogi stipriai prisidėjo prie kvalifikuotos darbo jėgos sumažėjimo. Keli ekspertai išskyrė ir profesinio rengimo netobulumus kaip struktūrinį nedarbą sąlygojantį veiksni. Tai labiausiai siejasi su jaunimo nedarbu, kurį lemia netinkamas jo parengimas darbo rinkai, įgytos nepaklausios specialybės. Kiti išskirti veiksniai siejasi su sunkia darbdavių finansine situacija, kuomet jie patys negali pasirengti sau reikalingų darbuotojų, taip pat išaugusiu paslaugų sektoriaus darbuotojų poreikiu, kai bedarbių daugiausia iš pramonės sričių, pasak A. Šlekio. Doc. dr. J. Jagminas kaip pagrindinę priežastį, lėmusią struktūrinio nedarbo atsiradimą, išskyrė Lietuvos ūkio restruktūrizaciją, vykdytą po Nepriklausomybės atgavimo. Jo nuomone, tai šio reiškinių pasekmės juntamos ir dabar. R. Montvidienė pateikė keletą priežasčių, kurios galbūt tiesiogiai nesisieja su struktūrinio nedarbo atsiradimu, tačiau didelio nedarbo Lietuvoje išaugimo lygiui įtakos galėjo turėti: nevisiško

užimtumo įmonėse atsiradimas sunkmečio laikotarpiu ir socialinių problemų sprendimas, susiejant jas su darbo birža t.y. įstatymiškai įteisinti veiksniai, skatinantys darbą praradusius asmenis, registruotis darbo biržoje: jei asmuo yra bedarbis, registruotas darbo biržoje, jam savo lėšomis nereikia mokėti nustatyto 72 lt. mėnesinio sveikatos draudimo mokesčio, jis gali gauti kompensacijos už šildymą, mažas pajamas turintys asmenys gauna socialinę pašalpą, registruotiems darbo biržoje asmenims nereikia mokėti už gydymą poliklinikose ir ligoninėse, registruoti asmenys įgyja vaikų maitinimo lengvatas lopšeliuose/darželiuose ir kt.

Švietimo sistemos orientavimas į darbo rinką. Visgi vienas iš svarbiausių veiksnių, turinčių įtakos struktūrinio nedarbo atsiradimui yra švietimo sistemos neatitikimas darbo rinkos poreikiams. Labiausiai šią problemą akcentavo ekspertas prof. B. Gruževskis, tačiau dėl to, kad Lietuvos švietimo sistema neatitinka darbo rinkos poreikių pritarė visi šeši ekspertai. 12 lentelėje galite matyti ekspertų pritarimą šios problemos egzistavimui.

12 lentelė. Lietuvos švietimo sistemos vertinimas.

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	Iš viso:
Švietimo sistema nėra tinkamai orientuota į darbo rinką.	+	+	+	+	+	+	6

+ pritaria teiginiui.

Sudaryta autorės.

Šiuo klausimu kone visi ekspertai išreiškė didelį susirūpinimą. Prof. B. Gruževskis akcentavo, jog bandymų sukurti šalies ūkio kvalifikacinio poreikio sistemą buvo, tačiau per 20 metų jos taip ir nepavyko pabaigti: tyrimai buvo fragmentiniai, tačiau neperaugo į vieną bendrą sistemą. Šiuo metu sistema orientuota į socialinių mokslų plėtrą, aukštojo mokslo komercializavimas sumažins technologinių profesijų patrauklumą, kai tuo tarpu, šių sričių specialistų labiausiai ir trūksta, tiek Lietuvoje, tiek ir visame pasaulyje. Dar viena svarbi problema, akcentuota profesoriaus, tai studijuojančio jaunimo parengimas darbo rinkai- jaunimas baigia studijas turėdamas dažniausiai tik teorines žinias, o dažnai ir teorinės žinios nelabai atitinka praktinę veiklą. Praktika atliekama studijų metu dažnai būna nekokybiška, realiai nesusiduriama su „tikrąja“ tam tikros profesijos veikla. Kita problema- tai bendrųjų kompetencijų formavimo trūkumas. Darbdaviai iš savo būsimo darbuotojo reikalauja ne tik žinių, specifinių praktinių įgūdžių, bet ir bendrųjų kompetencijų pvz. sugebėjimo organizuoti darbą, dirbti komandoje, efektyviai bendrauti, kontroliuoti savo veiklą ir pan. Šie įgūdžiai turėtų būti pradedami lavinti jau mokykloje, tačiau tas vyksta labai vangiai, netaikoma sistemiškai, todėl sukelia didelių problemų jaunimui įsidarbinant. Taigi studentai darbo rinkai yra neparuošiami, kadangi neatitinka darbdavių keliamų reikalavimų, teigia Darbo ir socialinių tyrimų instituto direktorius. A. Šlekys taip pat teigia, jog švietimo sistema

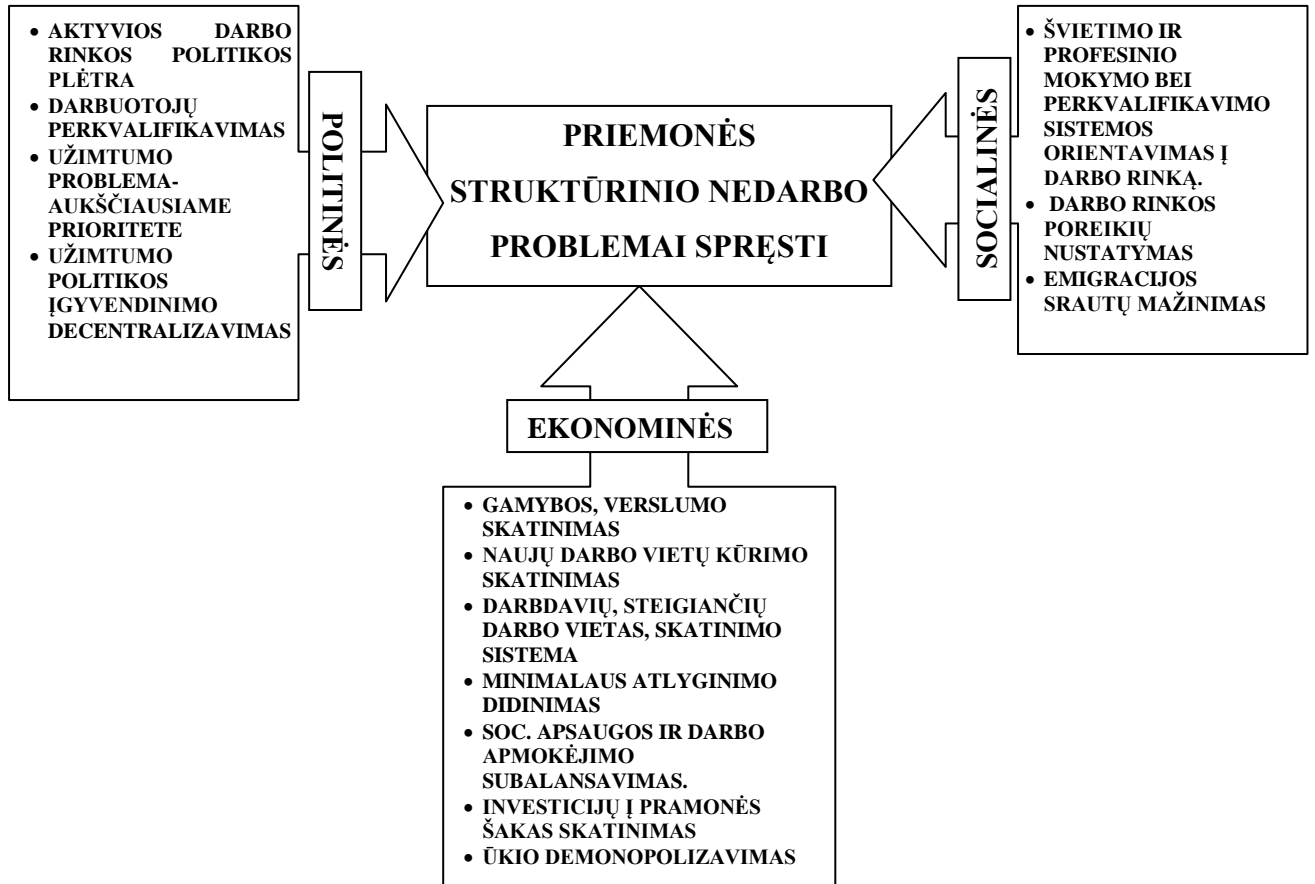
turėtų būti lankstesnė, operatyviai reaguojanti į darbo rinkos pokyčius, todėl svarbu išanalizuoti teigiamą užsienio šalių patirtį, kuri galėtų būti kaip pavyzdys mūsų šalies švietimo sistemos tobulinimui. A. Pimpė pabrėžia, kad norint tinkamai orientuoti švietimo sistemą į darbo rinkos poreikius, reikalingas glaudus bendradarbiavimas tarp Švietimo ir mokslo, Ūkio, Socialinės apsaugos ir darbo bei Vidaus reikalų ministerijų ir kartu bendradarbiaujant su socialiniais partneriais (darbdavių ir darbuotojų organizacijomis).

Užimtumo ir darbo rinkos politikos tinkamumas struktūrinio nedarbo problemai spręsti. Į klausimą, ar šiuo metu vyriausybės vykdoma užimtumo ir darbo rinkos politika yra tinkama struktūrinio nedarbo problemai spręsti, išdrįso atsakyti tik 4 ekspertai. Ekspertės R. Montvidienė ir A. Kvedarienė į šį klausimą neatsakė. Kitų ekspertų nuomone, užimtumo ir darbo rinkos politika nėra visiškai tinkama minėtai problemai spręsti. Struktūrinį nedarbą „įveikti“ gali tik aktyvios darbo rinkos priemonės, kurios, pasak prof. B. Gruževskio, yra taikomos pasyviai ir ypač šiuo metu, kada taip stipriai išaugęs nedarbo lygis, duoda labai menką rezultatą. Tam, kad aktyvi darbo rinkos politika būtų efektyvi ir būtų matomas jos efektas, pasak profesoriaus, reikalingos didesnės investicijos į darbo jėgą (į jos profesinį parengimą, kvalifikacijos suteikimą) kurios ateityje tikrai atsipirktų. Dar vienas pastebėjimas, kodėl aktyvios darbo rinkos priemonės nėra efektyvios, yra tai, kad nedarbo problemų sprendimas dažnai užkraunamas vienai institucijai (šiuo atveju Lietuvos darbo biržai), o iš tikrųjų ši problema turi būti sprendžiama viso šalies ūkio lygmeniu t.y. darbo rinkos politikos priemonės turi būti integruotos į ūkio raidos programas. A. Pimpė taip pat užimtumo ir darbo rinkos politikos įgyvendinimą mato platesniame kontekste, jis teigia, kad užimtumo politika turi būti persidengimas tarp ekonominės, socialinės bei švietimo ir profesinio mokymo politikos, tačiau tokio mechanizmo, kuris derintų šias politikas Lietuvoje nėra. A. Šlekys akcentuoja, kad struktūrinio nedarbo problemai spręsti, jo teigimu, būtina atidžiai sekti ir analizuoti pagrindinių šalies ūkio pokyčių tendencijas ir numatyti perspektyvas, nes tik laiku pastebėjus pokyčių tendencijas gali būti priimami tinkami sprendimai problemoms spręsti.

Taigi apibendrinę ekspertų nuomonę, galime teigti, jog tam, kad Lietuvoje vykdoma užimtumo ir darbo rinkos politika būtų efektyvi ir veiksminga, šalyje į šį procesą turi būti aktyviai įtraukiamos visos vykdomosios valdžios institucijos, sudaromos užimtumo ir darbo rinkos politikos įgyvendinimo programos ir tam teikiamas prioritetas dėmesys.

Efektyviausios struktūrinio nedarbo sprendimo priemonės. Ekspertai buvo paprašyti įvardyti, jų manymu, efektyviausias priemones struktūrinio nedarbo problemai spręsti (žr. 9 pav.).

9 pav. Priemonės struktūrinio nedarbo problemai spręsti.



Sudaryta autorės, remiantis ekspertinio tyrimo rezultatais.

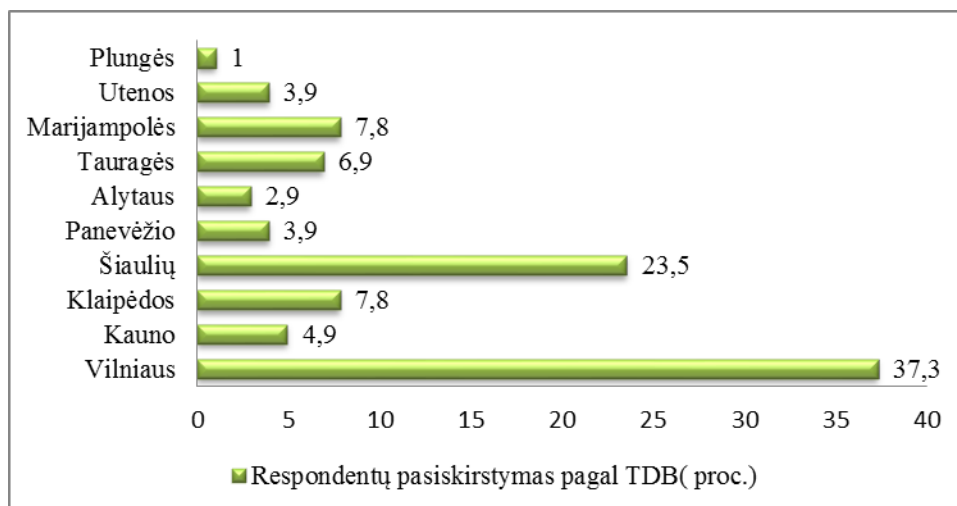
Ekspertų išvardytas priemonės galima suskirstyti į tris blokus, pagal jų įgyvendinimo pobūdį: į politines, ekonomines ir socialines. Ekonominio pobūdžio priemonių visgi pateikta yra daugiau. Jeigu atidžiau pasigilintume, kaip šių priemonių įgyvendinimas tiesiogiai paveiktų struktūrinio nedarbo problemą, tai ko gero ne visos išvardytos priemonės yra skirtos tiesiogiai struktūriniam nedarbui spręsti pvz. minimalaus atlyginimo didinimas- tai ko gero visų pirma paskatintų bedarbius eiti dirbti, nes gaunamos pajamos dirbant taptų didesnės nei gaunant nedarbo išmokas. Taigi tokiu atveju galbūt sumažėtų bendras nedarbo lygis, atsirastų didesnė motyvacija eiti dirbti, o kartu ir įgauti profesiją ar kvalifikaciją- štai čia jau atsiranda poveikis ir struktūrinio nedarbo problemai spręsti. Taigi į struktūrinio nedarbo problemos sprendimo priemones reikia žiūrėti kompleksiskai. Įgyvendinant tik kai kurias čia išvardintas priemones, efektas nebus pasiektas toks geras, koks jis galėtų būti įgyvendinant visą kompleksą.

5.2. Lietuvos teritorinių darbo biržų darbuotojų anketinės apklausos duomenų analizė

Ekspertų pateikta nuomonė apie dabartines Lietuvos darbo rinkos problemas, struktūrinio nedarbo problemos sprendimą šiam tyrimui yra labai svarbi, tačiau įdomu sužinoti, ar ir praktiškai visus pokyčius matančių ir dirbančių su jų pasekmėmis darbo biržų darbuotojų nuomonė taip pat sutampa su ekspertų.

Tyrimo dalyvavo visų 10 Lietuvos teritorinių darbo biržų (TDB) darbuotojai. Aktyviausiai dalyvavo Vilniaus ir Šiaulių TDB darbuotojai (10 pav.), kurie sudarė 37,3 proc. ir 23,5 proc. visų dalyvavusių respondentų. Kitų teritorinių darbo biržų darbuotojų apklausoje dalyvavo mažiau, tačiau jų procentai pasiskirstė labai panašiai. Svarbiausia, kad sutikusių atsakyti į klausimus apie struktūrinį nedarbą yra iš kiekvienos teritorinės darbo biržos.

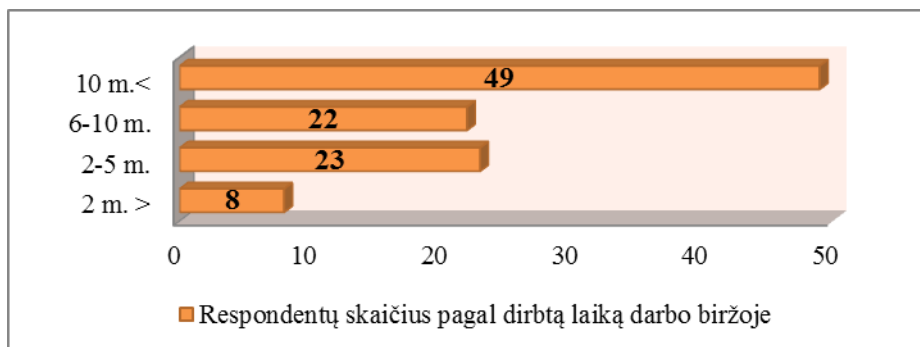
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal TDB.



Sudaryta autorės.

Labai svarbu pastebėti ir tai, jog į anketos klausimus daugiausia atsakymus pateikė jau ilgametę patirtį turintys darbuotojai. Manau, tai labai svarbu rezultatų patikimumui, kadangi nuomonę pateikia žinantys tikrąją situaciją darbo rinkoje atstovai, ne tik ką atėję dirbti ir dar tik pradėdantys susidaryti nuomonę darbuotojai. Taigi 11 pav. galime matyti respondentų pasiskirstymą pagal darbo laikotarpį darbo biržoje.

11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išdirbtą laiką darbo biržose.

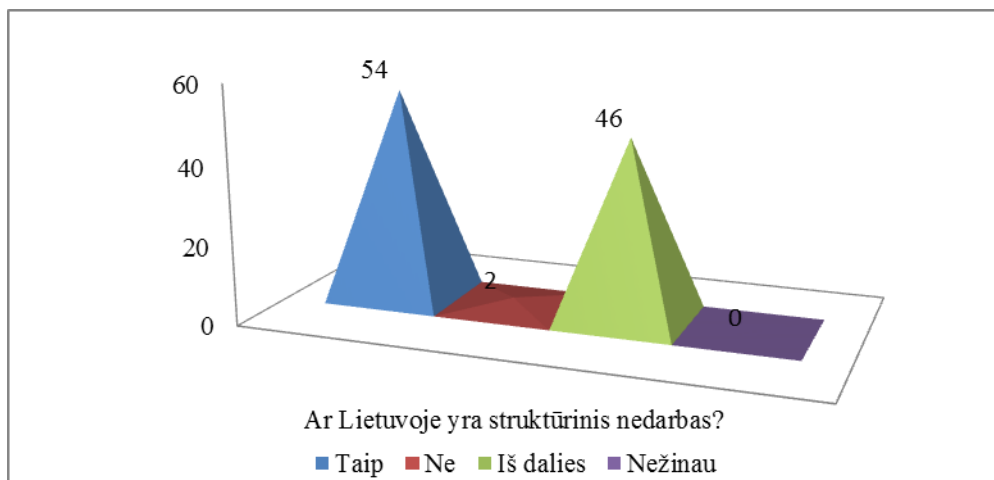


Sudaryta autorės.

Taigi net 93,1 proc. apklaustųjų darbo biržose dirba daugiau nei 2 metai ir net 48 proc. respondentų yra dirbantys daugiau nei 10 m. Iš visų apklaustų darbuotojų net 7 buvo dirbantys 20 m. darbo biržose, taigi tai yra žmonės, kurie dirba nuo pat šios institucijos įkūrimo.

Visų pirma, darbo biržos darbuotojų buvo klausiama jų nuomonės apie tai, ar egzistuoja struktūrinis nedarbas Lietuvoje. Iš 102 respondentų, tik du pasakė, jog neegzistuoja. Likusieji sutiko, jog struktūrinis nedarbas Lietuvoje yra, arba bent jau iš dalies egzistuoja. Respondentų atsakymai pasiskirstė taip (12 pav.):

12 pav. Struktūrinio nedarbo problemos egzistavimas.



Sudaryta autorės.

Respondentams buvo pateiktos penkios darbo rinkos problemos, kurios dažniausiai yra šiuo metu akcentuojamos tiek darbo biržos atstovų, tiek darbdavių, valdžios atstovų, o kai kurių problemų gilumą rodo ir Statistikos departamento duomenys. Šias problemas apklausiamieji turėjo išranguoti pagal jų sprendimo prioritetą t.y. respondentų buvo paprašyta nurodytas problemas išranguoti pagal tai, kurias iš jų reikėtų spręsti greičiausiai, kurios yra opiausios šalyje:

- Jaunimo mažo užimtumo problema.

- Darbo jėgos profesinės ir kvalifikacinės struktūros neatitikimo darbo jėgos paklausai problema.
 - Kvalifikuotos darbo jėgos ir specialistų trūkumo problema.
 - Užimtumo ir darbo rinkos politikos efektyvumo problema.
 - Ilgalaikio nedarbo problema.
- Šias problemas pagal sprendimo svarbą respondentai išdėliojo labai įvairiai (13 lentelė). Visgi daugiausiai respondentų (35) pirmą vietą, kaip labiausiai reikiamą spręsti problemą atsakiusieji skyrė ilgalaikiam nedarbiui.

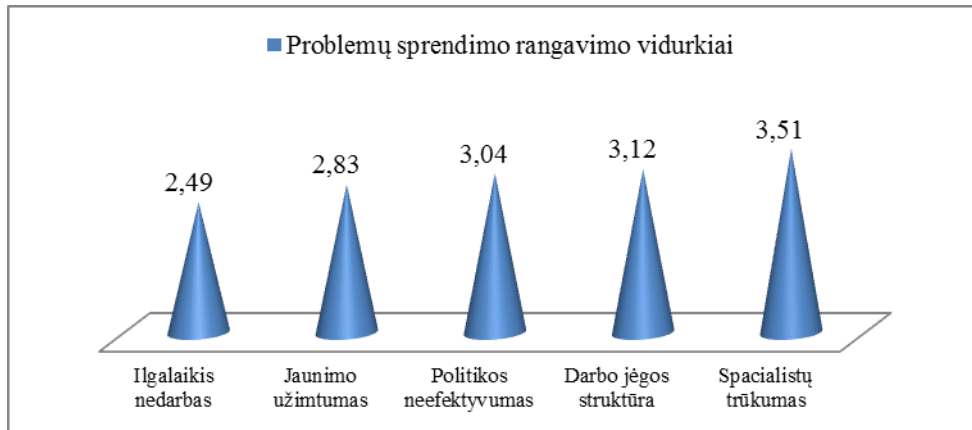
13 lentelė. Dažniausių darbo rinkos problemų vertinimas pagal jų sprendimo prioritetą.

Skiriama vieta	Jaunimo užimtumas		Darbo jėgos struktūros neatitikimai		Specialistų trūkumas		Neefektyvi politika		Ilgalaikis nedarbas	
	Dažnis	Proc.	Dažnis	Proc.	Dažnis	Proc.	Dažnis	Proc.	Dažnis	Proc.
1	21	20,6	10	9,8	9	8,8	27	26,5	35	34,3
2	24	23,5	25	24,5	17	16,7	15	14,7	21	20,6
3	20	19,6	24	23,5	20	19,6	17	16,7	21	20,6
4	25	24,5	29	28,4	24	23,5	13	12,7	11	10,8
5	12	11,8	14	13,7	32	31,4	30	29,4	14	13,7
	Vertinimų vidurkis- 2,83		Vertinimų vidurkis- 3,12		Vertinimų vidurkis- 3,51		Vertinimų vidurkis- 3,04		Vertinimų vidurkis- 2,49	
	Standartinis nuokrypis 1,33		Standartinis nuokrypis 1,21		Standartinis nuokrypis 1,33		Standartinis nuokrypis 1,59		Standartinis nuokrypis- 1,41	

Sudaryta autorės.

Antroji pagal svarbumą problema, įvertinus atsakymų vidurkius- mažas jaunimo užimtumas. Trečiąją ir ketvirtąją vietas reikėtų skirti neefektyviai darbo rinkos politikai bei darbo jėgos struktūros neatitikimą darbo paklausai, kadangi šių problemų vertinimo vidurkiai yra labai panašūs. Na ir paskutinioji vieta- kvalifikuotos darbo jėgos ir specialistų trūkumui (13 pav.). Šiuos rezultatus manyčiau būtų galima paaiškinti tuo, kad iš tikrųjų daugiausiai šiuo metu kelia problemų ir labai daug kalbama apie didelį šalies nedarbo lygį. Beveik 40 proc. bedarbių sudaro ilgalaikiai bedarbiai- žmonės, kurie gyvena iš valstybės teikiamų pašalpų ir lengvatų, be to per ilgesnį laiką praranda ir turėtą kvalifikaciją, todėl tampa netinkami darbo rinkai. Jaunimo nedarbas šalyje yra didžiausias, daug jaunuolių emigruoja į kitas šalis- tai taip pat labai aktuali šio laiko problema. Apie kitas išvardintas problemas galbūt nėra taip garsiai ir viešai kalbama, kaip apie prieš tai minėtas, todėl respondentai jų sprendžiamumą įvertino ne taip aukštai.

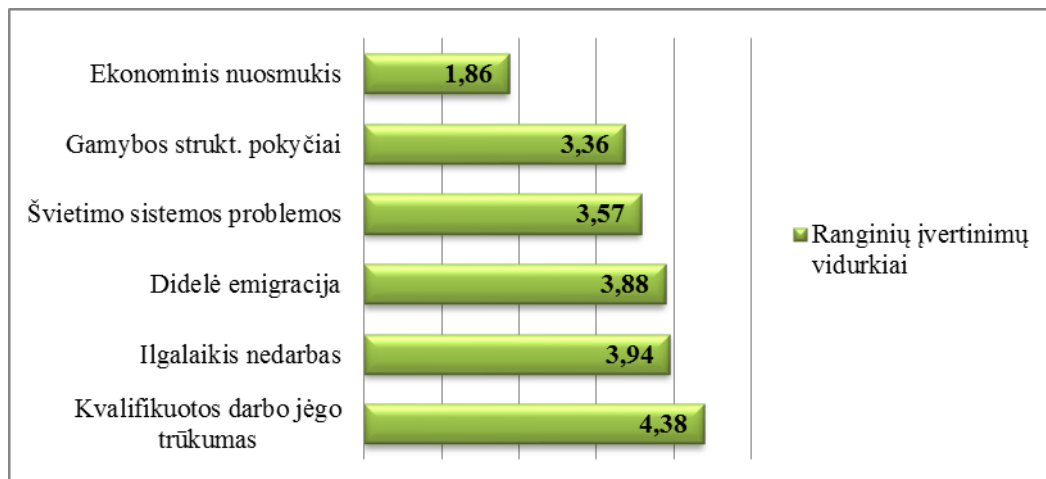
13 pav. Darbo rinkos problemų rangavimo vidurkiai.



Sudaryta autorės.

Respondentų taip pat buvo prašoma įvertinti veiksnius, labiausiai galėjusius turėti įtakos struktūrinio nedarbo problemai atsirasti. Anketoje buvo pateiktos 6 priežastys, galėjusios turėti įtakos struktūrinio nedarbo atsiradimui Lietuvoje. Jas respondentai turėjo išdėlioti prioriteto tvarka pagal svarbumą- svarbiausiai priežasčiai skirdami pirmąją vietą. Taigi 14 pav. matome, jog kaip svarbiausią priežastį respondentai įvardijo ekonominę nuosmukį (ranginių įvertinimų vidurkis 1,86), antros ir trečios priežasčių vertinimo vidurkiai yra panašūs 3.36 ir 3.57- taigi gamybos struktūriniai pokyčiai ir švietimo sistemos neatitikimas darbo rinkos poreikiams taipogi yra svarios priežastys struktūriniam nedarbui atsirasti. Tuo tarpu didelė emigracija, ilgalaikis nedarbas- daugumos respondentų nuomone nebuvo tokie reikšmingi. Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas turėjo mažiausiai įtakoti struktūrinio nedarbo atsiradimą Lietuvoje. Visgi 2-5 vietas užėmusios priežastys labai panašiai pasiskirstė vertinimų prasme, taigi tiksliau galime išskirti tik svarbiausią struktūrinio nedarbo priežastį- ekonominę nuosmukį ir paskutinę vietą užėmusią priežastį- kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas.

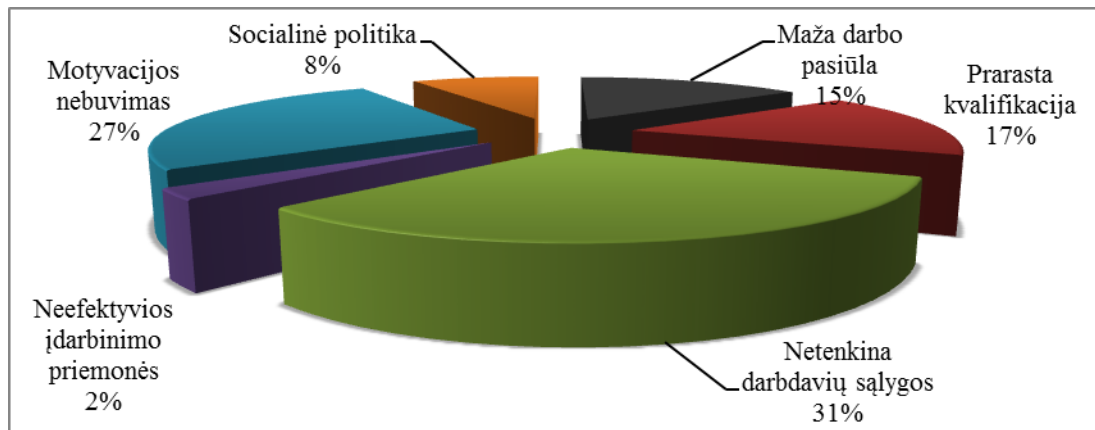
14 pav. Struktūrinio nedarbo problemą lėmę veiksniai.



Sudaryta autorės.

Šiuo metu Lietuvoje, kaip ir minėta anksčiau, labai didelis skaičius ilgalaikių bedarbių. Jų didėjimas gali lemti struktūrinio nedarbo problemos intensyvėjimą, kadangi ilgesnį laiką be darbo pabuvę žmonės praranda savo turėtus įgūdžius, kvalifikaciją, taigi jie neatininka ir darbdavių keliamų reikalavimų. Tačiau kodėl tas ilgalaikių bedarbių skaičius nuolat didėja? Tai bandyta išsiaiškinti respondentų paklausiant, kokios priežastys labiausiai lemia struktūrinio nedarbo atsiradimą, jų nuomone. Apklausiamieji galėjo pasirinkti kelis, jų nuomone, tinkamiausius atsakymus. Taigi daugiausiai respondentai akcentavo netinkamų darbdavių sąlygų ir motyvacijos dirbti nebuvimo problemas (15 pav.). Šios problemos labiausiai yra sąlygotos ekonominio nuosmukio, kuomet organizacijos, negaudamos įprasto, ekonominio pakilimo metu gauto, pelno mažino darbuotojų skaičių, sumažino atlyginimų dydžius, o prirėkus naujo darbuotojo iš jo reikalavo sugebėti atlikti daugiau funkcijų negu įprastai. Taigi dauguma ieškančiųjų darbo arba neatitikdavo visų keliamų reikalavimų arba nenorėdavo eiti dirbt už mažą atlyginimą, todėl mieliau pasirinkdavo pasyvumą ir gyvendavo iš gaunamų pašalpų. Tokia situacija „sunaikina“ norą, motyvaciją dirbti, kas ir sąlygoja didelį ilgalaikių bedarbių procentą šalyje. 8 proc. respondentų, patys akcentavo dar vieną problemą- kaip patys įvardijo- socialinė šalies politika. Omenyje turimos socialinės išmokos ir lengvatos, kurias gauna bedarbiai. Darbo biržų darbuotojai teigia, jog pašalpų ir lengvatų gaunama nauda yra žymiai didesnė, negu, kad darbo turėjimas gaunant minimalų atlyginimą, todėl bedarbiai ir nesistengia kuo greičiau susirasti darbą.

15 pav. Priežastys lemiančios didelį ilgalaikių bedarbių skaičių.

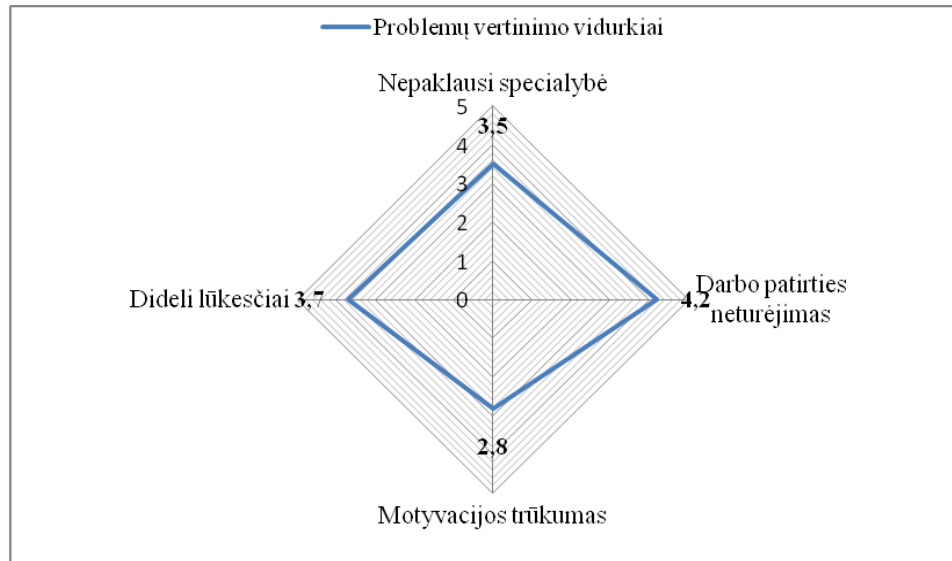


Sudaryta autorės.

Nemažai problemų šalyje sukelia ir jaunimo įdarbinimas. Jeigu žiūrėtume statistinius duomenis, tai net 35 proc. jaunimo yra bedarbiai (18- 24 m.). Dažniausiai tai yra neseniai studijas baigę jaunuoliai, kurie neturi pakankamų praktinių įgūdžių, reikiamos kvalifikacijos ar tiesiog turi išsikėlę per didelius sau lūkesčius. Respondentams buvo pateiktos 4 dažniausiai pasitaikančios jaunimo įdarbinimo problemos, kurių kiekvienos aktualumą reikėjo įvertinti nuo 1 iki 5 balų (5 balai- dažniausia problema). Taigi darbo biržų darbuotojai, kaip dažniausiai pasitaikančią problemą

įvardijo darbo patirties neturėjimą- 4,2 balo (16 pav.). Per dideli jaunuolių lūkesčiai ir turima nepaklausė specialybė buvo įvertinti panašiai- vidurkiai 3,7 ir 3,5 balo, taiga tai yra irgi pakankamai dažnai pasitaikančios jaunimo įdarbinimo problemos. Tuo tarpu motyvacijos dirbti trūkumas, jaunimui nėra toks būdingas, kaip ilgalaikiams bedarbiams. Greičiausiai tai yra viena iš priežasčių, kodėl tiek daug jaunimo emigruoja į užsienį dirbti- lūkesčiai yra dideli, kurių Lietuvos darbdaviai negali įgyvendinti, o motyvacija dirbti didelė, tačiau nėra galimybės jos realizuoti.

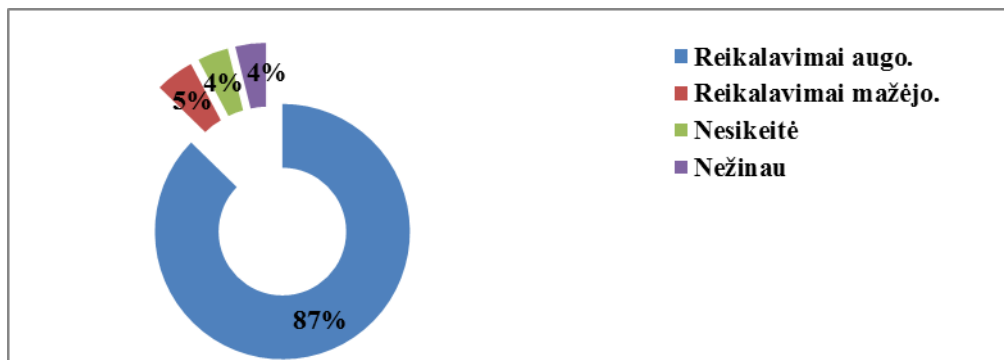
16 pav. Dažniausiai kylančios problemos įdarbinant jaunimą.



Sudaryta autorės.

Ypač sudėtinga jaunimui įsidarbinti ekonominio nuosmukio metu, kuomet darbdavių reikalavimai kyla- norima darbuotojo jau su patirtimi, kurio nereikėtų stipriai apmokyti, jaunuoliui, tik ką įžengusiam į darbo rinką tinkamos vietos nebėra. Kad darbdavių reikalavimai augo, rodo ir apklausos rezultatai (17 pav.). Šiuos duomenis galima laikyti išties patikimais, kadangi iš visų atsakiusiųjų į anketoje pateiktus klausimus, 93,1 proc. respondentų tiesiogiai dirba su darbdaviais ir/ar darbuotojais (14 lentelė).

17 pav. Darbdavių reikalavimų darbuotojams kaita.



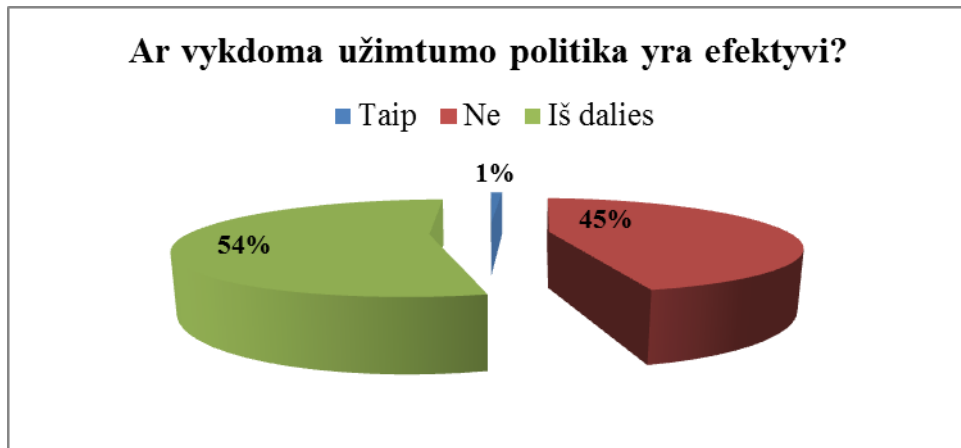
Sudaryta autorės.

14 lentelė. Respondentų darbo specifika.

	Taip	Ne
Ar tiesiogiai dirbate/bendraujate su bedarbiais ir/ar darbdaviais?	93,1%	6,9%

Sudaryta autorės.

Sprendžiant struktūrinio nedarbo problemą, svarbų vaidmenį atlieka šalies vyriausybės vykdoma politika, jos taikomos priemonės šiai problemai spręsti. Darbo biržų darbuotojų buvo klausiami jų nuomonės apie Lietuvos darbo rinkos ir užimtumo politikos efektyvumo vertinimą. Į klausimą, ar vykdoma užimtumo politika yra efektyvi, 45 proc. apklaustųjų atsakė, jog ji nėra efektyvi ir 54 proc. teigė, jog vyriausybės vykdoma politika iš dalies yra efektyvi sprendžiant struktūrinio nedarbo problemą (18 pav.). Taigi, iš šių atsakymų aišku, jog efektyvumo visgi trūksta, vyriausybės vykdoma politika nėra pakankamai veiksminga. Šiuo metu dėl ekonominio nuosmukio padarinių daugiau dėmesio skiriama bendram užimtumo mažinimui, darbo netekusių žmonių rėmimui.

18 pav. Lietuvos darbo rinkos ir užimtumo politikos efektyvumo vertinimas.

Sudaryta autorės.

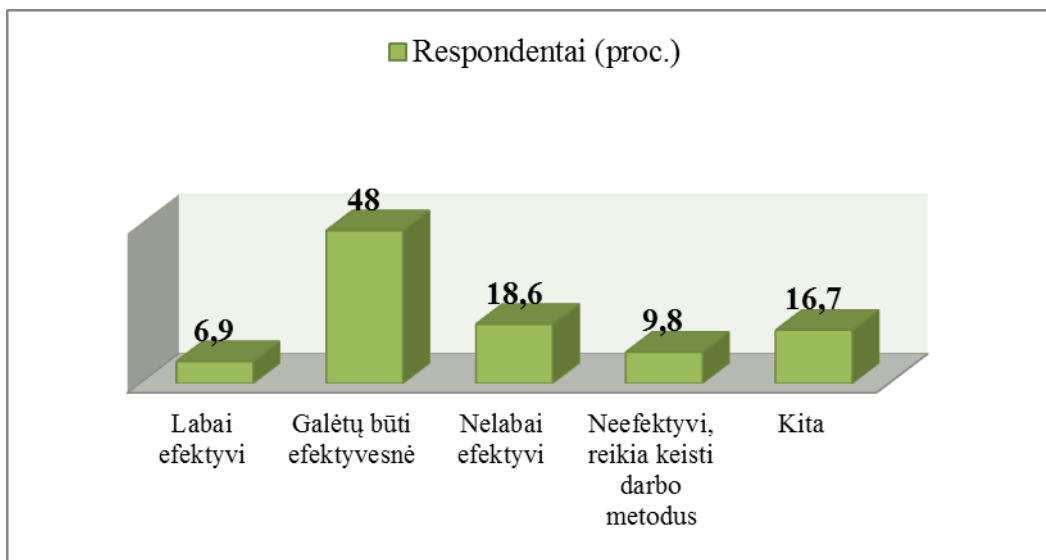
LR užimtumo rėmimo įstatyme yra numatytos priemonės užimtumui skatinti. Respondentų buvo teirautasi, kurios iš šių priemonių yra efektyviausios struktūrinio nedarbo problemai spręsti (pateiktas priemonės išdėlioti pagal efektyvumą, 1- efektyviausia). Darbo biržų darbuotojų nuomone, efektyviausias yra darbo įgūdžių rėmimas, suteikiant kompensacijas darbdaviams (15 lentelė). Tai priemonė, skatinanti darbdavius priimti į darbą bedarbius, registruotus darbo biržoje. Antroje vietoje- bedarbių profesinis mokymas, kvalifikacijos kėlimas. Kaip neefektyviausia įvardinta bedarbių teritorinio judumo rėmimas. Visgi tai galėtų būti viena iš efektyviausių priemonių sprendžiant teritorinio struktūrinio nedarbo problemą.

15 lentelė. Užimtumo ir darbo rinkos politikos priemonių taikymo efektyvumo vertinimas.

Priemonės	Įvertinimų vidurkiai	Vieta
1. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, suteikiant kompensacijas darbdaviams.	2,02	1
2. Bedarbių profesinis mokymas, kvalifikacijos kėlimas.	2,99	2
3. Savarankiško užimtumo rėmimas, skiriant subsidijas darbo ieškantiems asmenims, steigiantiems darbo vietą sau ar kitiems bedarbiams įdarbinti.	3,59	3
4. Darbo rotacija, suteikiant galimybę bedarbiui laikinai įsidarbinti.	3,71	4
5. Vietinių užimtumo iniciatyvų projektus įgyvendinančių darbdavių subsidijavimas.	4,12	5
6. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas.	4,53	6

Sudaryta autorės.

Taip pat respondentų buvo prašoma įvertinti darbo biržos veiklą, kiek ji yra efektyvi sprendžiant nedarbo problemas. Kad veikla yra labai efektyvi atsakė tik 6,9 proc. respondentų, kad ji galėtų būti efektyvesnė atsakė beveik pusė apklaustųjų- 48 proc. (19 pav.). 16,7 proc. respondentų argumentavo, kad veiklos efektyvumui labai didelės įtakos turi ir kitų institucijų veikla, darbo birža nėra viena atsakinga už darbo rinkos problemų sprendimą.

19 pav. Darbo biržos veiklos vertinimas.

Sudaryta autorės.

Gauti rezultatai parodė, jog Lietuvos darbo rinkoje yra nemažai taisytinų ir reikalaujančių dėmesio dalykų- tai ir nepakankamai efektyvi užimtumo rėmimo politika, jos priemonių taikymo neefektyvumas, ne visiškai efektyvi darbo biržų veikla, šalies socialinės politikos ir aktyvumo darbo

rinkoje skatinimo priemonių nesuderinamumas. Šiuos rezultatus būtų tikslinga palyginti su ekspertų pateikta nuomone.

5.3. Ekspertinio tyrimo ir anketinės apklausos rezultatų palyginimas

Ekspertams ir anketinės apklausos respondentams t.y. Lietuvos darbo biržų darbuotojams buvo pateikti panašūs klausimai, tam kad galėtume įvertinti, ar ekspertų ir kasdieną su darbo rinkos subjektais dirbančių žmonių nuomonės, struktūrinio nedarbo problemos tema, sutampa.

Vienas iš pagrindinių klausimų, buvo apie struktūrinio nedarbo problemos egzistavimą. Tiek dauguma ekspertų (5 iš 6), tiek anketinės apklausos respondentai pripažino, jog ši problema egzistuoja ir kaip svarbiausią veiksni, lėmusį šios problemos atsiradimą įvardijo ekonominį nuosmukį. Emigracija, profesinio rengimo netobulumai (anketoje įvardijama kaip švietimo sistemos problemos), taipogi buvo įvertintos, kaip vienos opiausių problemų darbo rinkoje, taigi ir čia, galime matyti, jog ekspertų ir darbo biržų darbuotojų nuomonės sutapo.

Ekspertai vieningai tvirtino, jog Lietuvos švietimo sistema nėra pritaikyta darbo rinkos poreikiams, taigi darbo biržų darbuotojų pasiteiravome, kurie veiksniai kelia daugiausiai problemų įsidarbinant jaunimui. Darbo patirties neturėjimas buvo įvertintas kaip didžiausia problema, trukdanti įsidarbinti jaunimui. Ekspertas prof. B. Gruževskis taipogi akcentavo praktinių žinių, įgūdžių trūkumą jaunimui, baigusiam aukštąsias mokyklas ir tą įvardijo kaip didelį švietimo sistemos trūkumą. Įgyta nepaklausi specialybė respondentų buvo įvertinta taip pat pakankamai aukštu balu- iš penkių balų šios problemos vertinimo vidurkis buvo 3,5 balo. Taigi tai taip pat patvirtina švietimo sistemos neatitikimo darbo rinkai problemą.

Vertinant Lietuvos darbo rinkos ir užimtumo politiką ekspertai, manyčiau, griežčiau vertino jos efektyvumą. Buvo akcentuojama, jog aktyvios darbo rinkos priemonės yra taikomos ne pakankamai aktyviai, trūksta viso šalies ūkio įsitraukimo į nedarbo problemos sprendimą. Daugiau negu pusės apklaustų darbo biržų darbuotojų nuomone, užimtumo politika Lietuvoje efektyvi yra tik iš dalies, tačiau pasiteiravus jų nuomonės apie Lietuvos darbo biržų veiklos efektyvumą, nemažai respondentų akcentavo, kad užimtumo politikos efektyvumą lemia ne vienos, o daugelio šalies institucijų veikla. Taigi čia vėlgi sutapo ekspertų ir daugumos respondentų nuomonės.

Galime teigti, jog pagrindiniais klausimais tiek ekspertų, tiek anketine apklausa apklaustų respondentų nuomonės sutapo. Požiūriai dėl struktūrinio nedarbo problemos egzistavimo, švietimo sistemos neatitikimo darbo rinkos poreikiams, jaunimo nedarbo priežasčių ir darbo rinkos politikos efektyvumo klausimais sutapo. Taigi struktūrinio nedarbo problemos priežastis, pasekmes ir sprendimo būdus galima pavaizduoti grafiškai, taip apibendrinant gautą tyrimo informaciją (20 pav.).

20 pav. Struktūrinio nedarbo priežastys, pasekmės ir sprendimo priemonės.



Sudaryta autorės, remiantis tyrimo gautais rezultatais.

20 paveiksle atsispindi pagrindinės Lietuvos struktūrinio nedarbo priežastys, sąlygojančios struktūrinio nedarbo problemos atsiradimą, pasekmės, atsiradusios dėl šios problemos egzistavimo, bei ekspertų pasiūlytos priemonės struktūrinio nedarbo Lietuvoje sprendimui. Ekspertų nurodytos priemonės turėtų būti vykdomos kompleksiskai, derinant jas, turint aiškų tikslą, konkrečius uždavinius ir siekiamus rezultatus. Jeigu bus taikomos vien ekonominės, finansinės priemonės, ar vien tik kuriamos užimtumo didinimo programos, neužtikrinant jų aktyvaus įgyvendinimo, norimi rezultatai bus sunkiai įgyvendinami. Taigi į šį procesą turi būti įtrauktos visos pagrindinės šalies institucijos.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Darbo rinka yra atvira sistema, kurios funkcionavimo efektyvumui įtakos turi daugelis veiksnių- tiek vidinių, tiek išorinių. Darbo išteklių struktūros, ekonomikos ir darbo pokyčiai daro didžiausią išorinę įtaką darbo rinkai, todėl darbo rinka pasižymi ypatingu darbo jėgos pasiūlos ir paklausos derinimo mechanizmu. Problema, su kuria dažniausiai susiduriama darbo rinkoje- tai nedarbas.

2. Šiuolaikiniai pokyčiai darbo rinkoje labiausiai yra nulemti globalizacijos ir naujųjų technologijų pažangos. Dėl vykstančių globalizacijos procesų dauguma veiklų peržengia sienas, kai įvykiai, sprendimai ir veikla viename pasaulio regione gali būti reikšmingi tolimų regionų žmonėms. Globalizacija ir technologijų vystymasis lėmė ir esminius pokyčius darbo pasaulyje: pereita iš industrinės į informacinę visuomenę, iš nacionalinės ekonomikos į pasaulinę, nuo pastovaus prie „nuomojamo“ personalo, nuo plėtimosi link mažinimo, nuo individualaus prie komandinio darbo ir vis svarbesni tampa perduodami įgūdžiai ir kompetencijų reikšmė.

3. Valstybės vaidmuo reguliuojant darbo rinką gali turėti dvejopas pasekmes- vienoje situacijoje įvedus reguliavimą situacija pataisoma, tačiau kitoje- ji pablogėja. Todėl kuriant priemones darbo rinkos reguliavimui svarbu iširti kokią tai įtaką turės kitoms svarbioms sritims šalyje ir ar būsimos pasekmės nepablogins esamos situacijos ne tik darbo rinkoje, bet ir šalies ekonomikoje. Visgi valstybės kišimasis į darbo rinkos procesus kritiniais atvejais yra labai svarbus ir reikalingas.

4. Lietuvos darbo rinka stipriausiai buvo paveikta keleto esminių procesų, kurie turėjo didžiausią įtaką pokyčiams- tai Lietuvos ūkio restruktūrizacija, globalizacija ir technologijų plėtra, laisvas darbo jėgos judėjimas ir pasaulinė ekonominė krizė. Šie reiškiniai suformavo tokią darbo rinką, kokią matome dabar.

5. Ekonominis nuosmukis lėmė didelį nedarbo lygį, darbuotojų paklausos sumažėjimą, didelį bedarbių skaičių, pasunkėjusią gyventojų socialinę padėtį. Šioms pasekmėmis įveikti reikalinga efektyvi ir aktyvi vyriausybės vykdoma užimtumo ir darbo rinkos politika, tačiau statistikos departamento ir Lietuvos darbo biržos duomenys situacijos gerėjimą darbo rinkoje rodo labai lėtą ir neryšką. Ekspertų ir teritorinių darbo biržų darbuotojų nuomone, šalyje vykdoma užimtumo ir darbo rinkos politika nėra pakankamai veiksminga ir aktyvi, kad įveiktų tokias dideles darbo rinkos problemas.

6. Atliktas tyrimas atskleidė, jog Lietuvoje egzistuoja struktūrinio nedarbo problema, sąlygota ekonominio nuosmukio, didelių emigracijos srautų, ilgalaikio nedarbo, profesinio rengimo netobulumų bei nepakankamai efektyvios darbo rinkos politikos. Taigi darbe iškelta hipotezė, jog šalyje egzistuoja struktūrinio nedarbo problema – pasivirtino. Situacija, kuomet darbo jėgos pasiūla

neatininka darbo jėgos paklausos nėra greitai ir paprastai suvaldomas procesas – jis reikalauja investicijų, aktyvios darbo rinkos politikos, švietimo sistemos atitikimo darbo rinkos poreikiams ir bendros šalies institucijų vykdomos politikos šalies gyventojų užimtumui ir aktyvumui didinti. To šiuo metu Lietuvoje labiausiai ir trūksta.

7. Ekspertų ir apklausos dalyvių nuomone, šalies švietimo ir profesinio rengimo sistema nėra tinkamai orientuota į darbo rinkos poreikius, todėl reikalingų, paklausių specialybių specialistų parengiama per mažai, o ne tokias paklausias specialybes turintys jaunuoliai susiduria su įsidarbinimo problema ir dėl to dažnai pasirenka emigraciją. Dar viena problema- nepakankamas jaunuolių pasirengimas praktinei veiklai: jaunuoliai, baigę mokslus dažniausiai turi tik teorines žinias, kai darbdaviams svarbiausi praktiniai įgūdžiai ir bendrųjų gebėjimų turėjimas. Taigi šiais atvejais svarbu tinkamai organizuoti studijas aukštosiose mokyklose, profesinio rengimo įstaigose ruošiant kvalifikuotus darbuotojus, specialistus ir atsižvelgti į darbdavių reikalavimus – parengti tiek stiprias teorines žinias bei bendruosius įgūdžius turinčius, tiek pakankamai praktiškai išmanančius savo darbą absolventus.

8. Sprendžiant struktūrinio nedarbo problemą, svarbu tinkamai išanalizuoti situaciją darbo rinkoje, darbo jėgos poreikio ateities tendencijas ir atsižvelgiant į tai suformuoti užimtumo ir darbo rinkos politiką, skatinančią ne tik darbo jėgos aktyvumą ir darbo vietų kūrimą, bet padedančią tikslingai sureguliuoti darbo jėgos pasiūlos atitikimą darbo jėgos paklausai, į šį procesą įtraukiant visas šalies institucijas.

LITERATŪRA

1. **Adamonienė R.** Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos derinimas Lietuvos žemės ūkyje: monografija.- Kaunas: Lietuvos ŽŪU leidybos centras. - ISBN 9955448253.
2. **Bakanauskienė I.** Personalo valdymas. – Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2008. – ISBN 978-9955-12-431-3
3. **Betcherman G.** Structural Unemployment: How Important Are Labour Market Policies and Institutions? // *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*. – Canada: University of Toronto Press, 2000, Vol. 26, p. 131- 140 – URL: <http://www.jstor.org/stable/i284332> [žiūrėta 2011 04 05]
4. **Blanchard O.** Makroekonomika – Vilnius: Tyto alba, 2007. – ISBN 9789986165453.
5. **Chan A.** The Challenges of Human Resource Management. – 2004. <http://www.diversityworking.com/employerZone/diversityManagement/?id=6> [žiūrėta 2010 12 20]
6. **Damidavičius M. ir kt.** Darbo rinkos terminai ir sąvokos. – Vilnius: Agora, 1998. – ISBN 9986633214.
7. **Davulis G.** Ekonomikos teorija: vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams (2-oji papild. ir patais. laida) – Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidybos centras, 2009. – ISBN 9789955191124.
8. **Dessler G.** Personalo valdymo pagrindai. – Kaunas: Poligrafija ir informatika, 2001. – ISBN 9986-850-36-3
9. **Dužinskas R.** ir kt. Lietuvos ūkio transformacija 1990-2005 metais = Economics transformation in Lithuania in 1990-2005 –Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla, 2006. – ISBN 9955201053.
10. **Ehrenberg R. G, Smith R.S.** Modern labor economics : theory and public policy. /9th ed – Boston (Mass.) : Allyn and Bacon, 2006. – ISBN 0321311531.
11. **Erickson T.J.** The Changing workforce //Building High-Performance People and Organizations.–London: Preager, 2008, p. 109-124.– ISBN: 978-0-275-99272-9 (vol. 1)
12. Europos Komisijos tinklapis: Europa 2020. http://ec.europa.eu/europe2020/index_lt.htm [žiūrėta 2011 05 30]
13. **Glinskienė R., Petuškienė E.** Pasaulinės ekonominės krizės poveikis lietuvių reemigracijos ir protų nutekėjimo procesams // *Ekonomika ir vadyba*, 2009, Nr. 14, p. 763-771. – ISSN 1822-6515
14. **Grafton Recruitment darbo rinkos tendencijų tyrimas Centrinėje ir Rytų Europoje.** http://www.grafton.lt/images/stories/cz/PR_MEDIA/CEE_Survey_LT_June.pdf [žiūrėta 2011 04 15]

15. **Gražulis V., Gruževskis B.** Lietuvos darbo rinkos politikos raidos ypatumai: situacijos analizė ir raidos perspektyvos. // Viešoji politika ir administravimas. 2008. Nr. 26. Vilnius. P. 45-55.– ISSN 1648-2603
16. **Grižas R. A.** Globaliniai ekonominiai procesai – Vilnius : Ekonomikos mokymo centras, 2006. – ISBN 9986826241.
17. **Jančauskas E.** Valstybės darbo rinkos politika: Studijų metodika. – Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija, 2006. – ISBN 9955-423-55-2.
18. **Keinys St. (vyr. red.) ir kt.** Dabartinės lietuvių kalbos žodynas / 4-asis leid. – Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos inst., 2000. – ISBN 5420012421.
19. **Kinderis R.** Lietuvos darbo ištekliai : metodinė knyga. – Vilnius : Ciklonas, 2008. – ISBN 9789955880103.
20. Kompiuterinis tarptautinių žodžių žodynas: INTERLEKSIS.
21. **Libby R., Blashfield R.** Performance of a composite as a function of a number of judges//Organizational behavior and human performance. 1978, vol. 21, p. 121–129. – ISSN: 0030 - 5073
22. Lietuvos darbo biržos leidinys „Darbo rinkos prognozė 2011 m.“– Lietuvos darbo birža, 2011.– URL: http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Documents/prognoze_2011.pdf [žiūrėta 2011 04 03]
23. Lietuvos darbo biržos naujausia situacijos darbo rinkoje apžvalga. <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/default.aspx> [žiūrėta 2011 04 15].
24. Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatai. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=287294 [žiūrėta 2011 01 20]
25. Lietuvos laisvosios rinkos institutas. Lietuvos ekonomikos tyrimas 2010/2011 (2).– Vilnius: Lietuvos laisvosios rinkos institutas, 2010. – ISSN 1648 – 4673. URL: http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=5858 [žiūrėta 2011 04 15]
26. LMI Learning Modules. Labour market changes. http://www.guidance-research.org/lmi-learning/changing/changes/#H1_0 [žiūrėta 2010 12 20]
27. LR nedarbo socialinio draudimo įstatymas. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=350358 [žiūrėta 2011 04 15]
28. LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo. <http://www.litlex.lt/scripts/sarasas2.dll?Tekstas=1&Id=127861> [žiūrėta 2011 04 15]
29. LR užimtumo rėmimo įstatymas. http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=387493 [žiūrėta 2011 04 15]

30. **Martinkus B.** Darbo ištekliai ir jų naudojimas : monografija – Kaunas : Technologija, 1998. – ISBN 9986136598.
31. **Martinkus B., Beržinskienė D.** Darbo rinkos rodiklių pokyčių identifikavimas// Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai.– Kaunas, 2007, Nr.1/2, p. 41-48.– ISSN 1392-1142. – URL:<http://www.minfolit.lt/arch/16501/16636.pdf>
32. **Martinkus B., Beržinskienė D.** Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai: monografija. – Kaunas: Technologija, 2005. – 171 p. – ISBN 9955-09-893-7
33. **Martinkus B., Sakalas A., Savanevičienė A.** Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. – Kaunas: Technologija, 2006. – ISBN 9955-25-086-0
34. **Paliulis N. ir kt.** Valdymas ir informacija : monografija – Vilniaus Gedimino technikos universitetas. – Vilnius : Technika, 2004. – ISBN 9986057434.
35. **Pass C. ir kt.** Ekonomikos terminų žodynas (2-asis leid. patais. ir papild.). – Vilnius : Baltijos biznesas, 1997. – ISBN 998660401X.
36. **Paulavičius K. B.** Darbo rinka. – Vilnius: Vilniaus Pedagoginio universiteto leidykla, 2002. – ISBN 978-5944-0037-0
37. **Pečkaitis J. S., Mačerinskienė I.** Magistro baigiamojo darbo rengimo tvarka: mokomasis leidinys. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. – ISBN 978-9955-19-083-7
38. **Pocius A.** Struktūrinis nedarbas Lietuvoje // Demografinė situacija, socialinė būklė. – p. 17- 23, 2005.
URL: http://www.e-library.lt/resursai/DB/StatistikosDep/LEA/2005_02/lea05_2_06.pdf.
39. **Pocius A., Okunevičiūtė-Neverauskienė L.** Ekonominio nuostolio dėl Lietuvos darbo rinkos pokyčių įvertinimas // Pinigų studijos, 2005, Nr. 2, p.30-46. – ISSN 1648-8998
40. **Pukelienė V. ir kt.** Darbo jėgos migracija: globalinis aspektas // Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai. – Kaunas, 2007, Nr.1/2, p. 49-63– ISSN 1392-1142. – URL: <http://www.minfolit.lt/arch/16501/16632.pdf>
41. **Pukėnas K.** Kokybinių duomenų analizė SPSS programa: mokomoji knyga. Lietuvos kūno kultūros akademija. – Kaunas: LKKA, 2009. – ISBN 9955 – 622 – 18 – 0.– URL: <http://www.lkka.lt/get.php?f.7072>.
42. **Raškinis D.** Lietuvos darbo rinka: problemos ir galimi sprendimo būdai // Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai. – Kaunas, 2008, Nr.2/1, p. 55- 71– ISSN 1392-1142. – URL: <http://www.minfolit.lt/arch/14501/14932.pdf>
43. **Simanavičienė A., Užkurytė L.** Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis // Ekonomika ir vadyba, 2009, Nr. 14, p.940-946. – ISSN 1822-6515
44. **Sipavičienė, A.** Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė. – Vilnius, 2006, – ISBN 9955-697-03-2.

45. **Skominas V.** Makroekonomika –Vilnius : Vilniaus universiteto leidykla, 2006. – ISBN 9986199492.
46. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacija. Užimtumo ir darbo rinkos politika <http://www.socmin.lt/index.php?489344077> [žiūrėta 2011 04 15].
47. **Stanišauskienė V.** Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai. – Kaunas: Technologija, 2004. – ISBN 9955-09-721-3
48. **Stankevičius P.** Lietuvos pramonės transformacijos ir jų socialinės-ekonominės pasekmės = Transformations of Lithuanian industry and their social-economic consequences : monografija –Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla, 2009. – ISBN 9789955204138.
49. Statistikos departamento rodiklių duomenų bazė.
<http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280> [žiūrėta 2011 03 03- 2011 05 01]
50. **Steger M. B.** Globalizacija : labai trumpas įvadas – Vilnius : Eugrimas, 2008. – ISBN 9789955682875.
51. **Stoškus S., Beržinskienė D.** Pokyčių valdymas. – Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2005. – ISBN 9955-09-860-0
52. **Stulgienė A., Daunorienė A.** Migracijos poveikis darbo jėgos rinkos pusiausvyrai // Ekonomika ir vadyba, 2009, Nr. 14, p.984-992. – ISSN 1822-6515
53. **Šileika A., Andriušaitienė D.** Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas // Verslas: teorija ir praktika, 2007, Vol. VII, No.1, p.19-23. – ISSN 1648-0627
54. **Šimėnas A.** Ekonomikos reforma Lietuvoje – Vilnius : Pradai, 1996. – ISBN 9986405874.
55. The new world of work. Evaluation of the UK Workforce. – White Paper published 2007. – URL: <http://www.qssd.com/PDF%20files/new%20world%20selling.pdf> [žiūrėta 2011 02 12]
56. **Tidikis R.** Socialinių mokslų tyrimų metodologija. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas. 2003. – ISBN 9955-563-26-5
57. Virtual University of Pakistan. Human Resource management (MGT 501) <http://www.zainbooks.com/display.php?id=jh6fc127mt7gj8s33k5ha22in4nl3> [žiūrėta 2011 02 12]

Kojalaitė E. Kintančios aplinkos veiksnių įtaka darbo rinkai/ Žmogiškųjų išteklių vadybos magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. A.Bukauskas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, 2011. – 80 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe aptartos pokyčius darbo rinkoje lemiančios tendencijos, veiksniai labiausiai darantys įtaką darbo rinkai bei ištirta struktūrinio nedarbo Lietuvoje problemos egzistavimas, priežastys, pasekmės ir sprendimo būdai. Pirmoje dalyje aprašomi teoriniai darbo rinkos aspektai, nedarbo samprata, valstybės vaidmuo reguliuojant darbo rinką. Antroje dalyje aptarta kintančios išorinės aplinkos veiksnių įtaka darbo rinkai bei šiuolaikinės darbo rinkos tendencijos. Trečioje dalyje aprašomi pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje- tai pokyčius sąlygoję reiškiniai, situacijos darbo rinkoje analizė bei užimtumo ir darbo rinkos politika Lietuvoje. Ketvirtoje dalyje nagrinėjama ekspertų ir darbo biržų darbuotojų nuomonė apie struktūrinio nedarbo problemą Lietuvoje- jos priežastis, pasekmes ir sprendimo būdus.

Pagrindiniai žodžiai: darbo rinka, kintanti aplinka, ekonominis nuosmukis, struktūrinis nedarbas.

Kojalaitė E. Influence of the factors of the changing environment of the labour market./ Master's work in Human Resource Management. Supervisor lect. A. Bukauskas. - Vilnius: Policy and Management Faculty, Mykolas Romeris University, 2011. – 80 p.

ANNOTATION

Master's work discussed the trends determining changes in labour market, the factors most affecting the labour market and analyzed the structural unemployment problem in Lithuania- its existence, causes, consequences and solutions. The first section describes the theoretical aspects of the labour market, unemployment, the concept of the state's role in labour market regulation. The second part discussed the changing external environmental factors on the labour market and the modern labour market trends. The third section describes the changes in the Lithuanian labour market: causes determined changes, analysis of the situation on the labour market and employment and labour market policies in Lithuania. Experts and respondents' opinion about the problem of structural unemployment in Lithuania, its causes, consequences and solutions are in the fourth part.

Key words: labor market, changing environment, the economic recession, structural unemployment.

Kojalaitė E. Kintančios aplinkos veiksnių įtaka darbo rinkai. / Žmogiškųjų išteklių vadybos magistro baigiamasis darbas. Vadovas doc. dr. A.Bukauskas. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, 2011. – 80 p.

SANTRAUKA

Vienas iš aktualiausių įvykių šiuo metu, tai pasaulinė ekonomikos ir finansų krizė, kuri lėmė staigius neigiamus ekonominius procesus, stipriai įtakojusius darbo rinką. Darbo rinkos rodikliai rodo stipriai sumažėjusį gyventojų užimtumą, didėjančią nedarbą, jaunimo užimtumo mažėjimą, taigi aišku, kad šias problemas būtina spręsti iš esmės.

Apie pokyčius darbo rinkoje yra kalbama daug, tačiau moksliniu lygiu konkrečios darbo rinkos problemos ir jų sprendimo būdai yra menkai tyrinėti. Pagrindinis dėmesys darbe skiriamas pokyčius lemiančių veiksnių analizei ir šiuo metu ypač aktualiai ir praktiškai beveik netyrinėtai struktūrinio nedarbo problemai. Šiame darbe, pasitelkiant ekspertų bei darbo biržos darbuotojų nuomonę, bandoma suprasti, kiek aktuali yra struktūrinio nedarbo problema, kokios priežastys lėmė jos atsiradimą, kaip yra vertinimas valstybės vaidmuo sprendžiant šią problemą ir kokie galėtų būti efektyviausi šios problemos sprendimo būdai.

Tyrimo objektas- specialistų nuomonė apie struktūrinio nedarbo Lietuvoje egzistavimą, priežastis ir šios problemos sprendimą.

Tikslas – išanalizavus išorinės aplinkos veiksnius, nustatyti tendencijas, labiausiai lemiančias pokyčius Lietuvos darbo rinkoje ir išsiaiškinti struktūrinio nedarbo grėsmę Lietuvai, jo sprendimo būdus. Išsikelti uždaviniai- teoriniu aspektu išskirti darbo rinkos elementus ir jos pokyčius sąlygojančius veiksnius; atskleisti esminius pokyčius darbo rinkoje ir tai lemiančias tendencijas; išanalizuoti Lietuvos darbo rinkos situaciją; ištirti, ar šalyje iš tiesų egzistuoja struktūrinio nedarbo problema ir kokie būtų šios problemos sprendimo būdai. Hipotezė- Lietuvoje egzistuoja struktūrinio nedarbo problema. Tirti problemai pasitelkta literatūros, dokumentų, statistinių duomenų analizės, bei anketinė ir ekspertinė apklausa.

Atliktas tyrimas atskleidė, jog Lietuvoje egzistuoja struktūrinio nedarbo problema, sąlygota ekonominio nuosmukio, didelių emigracijos srautų, ilgalaikio nedarbo, profesinio rengimo netobulumų bei nepakankamai efektyvios darbo rinkos politikos. Situacija, kuomet darbo jėgos pasiūla neatitinka darbo jėgos paklausos nėra greitai ir paprastai suvaldomas procesas- jis reikalauja investicijų, aktyvios darbo rinkos politikos, švietimo sistemos atitikimo darbo rinkos poreikiams ir bendros šalies institucijų vykdomos politikos šalies gyventojų užimtumui ir aktyvumui didinti. Sprendžiant struktūrinio nedarbo problemą, svarbu tinkamai išanalizuoti situaciją darbo rinkoje, darbo jėgos poreikio ateities tendencijas ir atsižvelgiant į tai suformuoti užimtumo ir darbo rinkos politiką, skatinančią ne tik darbo jėgos aktyvumą ir darbo vietų kūrimą,

bet padedančią tikslingai sureguliuoti darbo jėgos pasiūlos atitikimą darbo jėgos paklausai, į šį procesą įtraukiant visas šalies institucijas.

Pirmoje darbo dalyje aprašomi teoriniai darbo rinkos aspektai, nedarbo samprata, valstybės vaidmuo reguliuojant darbo rinką. Antroje dalyje aptarta kintančios išorinės aplinkos veiksnių įtaka darbo rinkai bei šiuolaikinės darbo rinkos tendencijos. Trečioje dalyje aprašomi pokyčiai Lietuvos darbo rinkoje- tai pokyčius sąlygoję reiškiniai, situacijos darbo rinkoje analizė bei užimtumo ir darbo rinkos politika Lietuvoje. Ketvirtoje dalyje nagrinėjama ekspertų ir darbo biržų darbuotojų nuomonė apie struktūrinio nedarbo problemą Lietuvoje- jos priežastis, pasekmes ir sprendimo būdus.

Kojalaitė E. Influence of the factors of the changing environment of the labour market / Master's work in Human Resource Management. Supervisor lect. A. Bukauskas. - Vilnius: Policy and Management Faculty, Mykolas Romeris University, 2011. – 80 p.

SUMMARY

One of the most important events of the moment, the global economic and financial crisis, which determined negative economic processes, strongly influenced the labour market. Labour market indicators show a significant decline in employment of the population, increasing unemployment, declining in youth employment rate, so it is clear that these issues must be solved substantially.

There are talking a lot about changes in the labour market but there are poorly studied the scientific level of the labour market problems and their solutions. The main focus of the work is on the analysis of determinants of changes and the problem of structural unemployment. Experts and employment exchange workers express their opinions how relevant is structural unemployment problem, what causes determined its coming, how there are evaluating the state's role in solving this problem and what could be the most effective ways of solving this problem.

The object of research is expert opinion about the existence of structural unemployment in Lithuania, and the cause of this problem.

The objective of work is to analyze the external environmental factors, trends, determining the most changes in Lithuania labour market and find out a threat of structural unemployment in Lithuania and its solutions. Tasks of work is to analyze in theoretical point elements of the labour market and factors, which influence them; reveal significant changes in the labour market and them determining trends; to analyze labour market situation in Lithuania; to investigate whether in fact there is a structural unemployment problem and what would solve the problem. Hypothesis- there is a structural unemployment problem in Lithuania. There were applied five methods of the survey - literature, documents and statistical data analysis, questionnaire and expert interviews. The research has discovered that there is a structural unemployment problem in Lithuania caused by the economic crisis, the high emigration flows, long-term unemployment, vocational training imperfections and lack of effective labour market policy. The situation in which labour force supply not tally with labour force demand, isn't fast and simple manageable process, it requires investment, active labour market policy, the education system check with labour market needs, and country's institutions general policies to increase employment activity. Solving the problem of structural unemployment, it is important to properly analyze the situation on the labour market, labour force future trends and to do labour market policies to promote not only the labour force participation and

job creation, but also help regulate the targeted labour supply to labour force demand to the involvement of all national institutions.

The first section of work describes the theoretical aspects of the labour market, unemployment, the concept of the state's role in labour market regulation. The second part discussed the changing external environmental factors on the labour market and the modern labour market trends. The third section describes the changes in the Lithuanian labour market: causes determined changes, analysis of the situation on the labour market and employment and labour market policies in Lithuania. Experts and respondents' opinion about the problem of structural unemployment in Lithuania, its causes, consequences and solutions are in the fourth part.

PRIEDAI**1 PRIEDAS****KLAUSIMYMAS EKSPERTAMS
STRUKTŪRINIO NEDARBO PROBLEMA LIETUVOJE**

Pastaruoju metu vykę dideli ekonominiai pokyčiai labai stipriai paveikė Lietuvos ekonomiką ir nedarbo lygį. Vis dažniau pradedama kalbėti apie struktūrinio nedarbo problemą Lietuvoje, taigi svarbu žinoti, ką apie tai mano ekspertai: ar tikrai tai egzistuoja Lietuvoje ir kaip reikėtų spręsti šią problemą? Siekdama tai išsiaiškinti, prašau Jūsų atsakyti į šiuos šešis pateikiamus klausimus:

- 1. Kokios, Jūsų nuomone, šiuo metu yra opiausios darbo rinkos problemos, sąlygotos kintančios aplinkos veiksnių?**
- 2. Kaip manote, ar tai, kad bedarbių yra apie 300 tūkst., o kai kurių sektorių darbdaviai sunkiai randa tinkamų darbuotojų, rodo struktūrinį nedarbą Lietuvoje, ar tokią situaciją lemia kitos priežastys?**
- 3. Kokie veiksniai labiausiai įtakojo struktūrinio nedarbo atsiradimą?**
- 4. Kaip manote, ar Lietuvos švietimo sistema tinkamai orientuota į darbo rinką, žvelgiant į artimiausių bent 5 metų perspektyvą?**
- 5. Ar šiuo metu vyriausybės vykdoma užimtumo ir darbo rinkos politika, Jūsų nuomone, tinkama struktūrinio nedarbo problemai spręsti ?**
- 6. Kokios priemonės, Jūsų manymu, būtų efektyviausios sprendžiant struktūrinio nedarbo problemą Lietuvoje?**

AČIŪ UŽ ATSAKYMUS!

ANKETA

STRUKTŪRINIO NEDARBO PROBLEMA LIETUVOJE

Pastaruoju metu vykę dideli ekonominiai pokyčiai labai stipriai paveikė Lietuvos ekonomiką ir nedarbo lygį. Vis dažniau pradedama kalbėti apie struktūrinio nedarbo problemą Lietuvoje, kuomet darbo jėgos profesinė ir kvalifikacinė struktūra neatitinka darbo jėgos paklausos: šiuo metu užregistruota apie 300 tūkst. bedarbių, o kai kurių sektorių darbdaviai sunkiai randa tinkamų darbuotojų. Kaip manote, ar tikrai struktūrinis nedarbas egzistuoja Lietuvoje ir kaip reikėtų spręsti šią problemą? Pateikite atsakymus į klausimus:

1. Kaip manote, ar Lietuvoje egzistuoja struktūrinis nedarbas? Tinkamą variantą apibraukite.

- Taip
- Ne
- Iš dalies
- Nežinau

2. Kurios iš išvardintų darbo rinkos problemų, Jūsų manymu, yra opiausios ir turi būti sprendžiamos skubiausiai? Įvertinkite pagal skubumą eilės tvarka nuo 1-5: (1- skubiausiai, 5- nėra didelės skubos)

- | | |
|--|---|
| | Jaunimo mažo užimtumo problema. |
| | Darbo jėgos profesinės ir kvalifikacinės struktūros neatitikimo darbo jėgos paklausai problema. |
| | Kvalifikuotos darbo jėgos ir specialistų trūkumo problema. |
| | Užimtumo ir darbo rinkos politikos efektyvumo problema. |
| | Ilgalaikio nedarbo problema. |

3. Kaip manote, kurie veiksniai labiausiai galėjo turėti įtakos struktūrinio nedarbo problemos atsiradimui Lietuvoje? Įvertinkite pagal svarbą eilės tvarka nuo 1-6: (1- labiausiai turėjo įtakos, 6- mažiausiai turėjo įtakos).

- | | |
|--|--|
| | Ekonominis nuosmukis. |
| | Staigūs gamybos struktūros pokyčiai. |
| | Ilgalaikis nedarbas. |
| | Kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas. |
| | Švietimo sistemos neatitikimas darbo rinkai. |
| | Didelė emigracija. |

4. Kokios priežastys, Jūsų manymu, labiausiai lemia didelį ilgalaikių bedarbių skaičių? (Pasirinkite 1-3 atsakymus)

- Per maža darbo pasiūla.
- Bedarbiai per ilgesnį laiką prarado kvalifikaciją, todėl negali rasti darbo.
- Darbdavių siūlomos sąlygos netenkina žmonių, todėl jie pasirenka nedarbą.
- Taikomos neefektyvios bedarbių įdarbinimo priemonės.
- Bedarbių nusivylimas esama situacija- motyvacijos dirbti nebuvimas, nenoras keisti, tobulinti kvalifikaciją.
- Kita (įrašykite).....

5. Kurios problemos dažniausiai kyla įdarbinant jaunimą? Kiekvieną teiginį įvertinkite nuo 1-5 balų.

1- nedažna problema, 5- labai didelė problema.

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| <input type="radio"/> Įgyta nepaklausė specialybė. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Neturėjimas darbinės patirties. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Motyvacijos dirbti trūkumas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Per dideli jaunuolių lūkesčiai karjeros pradžioje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

6. Jūsų pastebėjimu, ar darbdavių reikalavimai darbuotojams prieš krizę ir jai prasidėjus, keitėsi, ar ne?

- Taip, keitėsi. Reikalavimai augo.
- Taip, keitėsi. Reikalavimai mažėjo.
- Nesikeitė.
- Nežinau.

7. Kaip manote, ar šiuo metu vyriausybės vykdoma užimtumo ir darbo rinkos politika yra pakankamai efektyvi sprendžiant struktūrinio nedarbo problemą?

- Taip.
- Ne.
- Iš dalies.
- Nežinau.

8. Kaip manote, kiek efektyvi yra Lietuvos darbo biržos veikla, jos vaidmuo, sprendžiant nedarbo problemas Lietuvoje?

- Labai efektyvi.
- Efektyvi, tačiau galėtų būti dar efektyvesnė.
- Nelabai efektyvi.
- Neefektyvi, reikėtų keisti darbo metodus.
- Kita.....

9. Kurios iš Lietuvoje taikomų užimtumo ir darbo rinkos politikos priemonių yra efektyviausios sprendžiant struktūrinio nedarbo problemą? Įvertinkite pagal svarbą eilės tvarka nuo 1-6: (1- efektyviausia, 6- nelabai efektyvu):

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Bedarbių profesinis mokymas, kvalifikacijos kėlimas. |
| <input type="checkbox"/> | Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas, suteikiant kompensacijas darbdaviams. |
| <input type="checkbox"/> | Darbo rotacija, suteikiant galimybę bedarbiui laikinai įsidarbinti. |
| <input type="checkbox"/> | Vietinių užimtumo iniciatyvų projektus įgyvendinančių darbdavių subsidijavimas. |
| <input type="checkbox"/> | Savarankiško užimtumo rėmimas, skiriant subsidijas darbo ieškantiems asmenims, steigiantiems darbo vietą sau ar kitiems bedarbiams įdarbinti. |
| <input type="checkbox"/> | Bedarbių teritorinio judumo rėmimas. |

10. Ar darbe tenka tiesiogiai dirbti/bendrauti su bedarbiais ir/ar darbdaviais?

- Taip
- Ne

11. Kiek laiko dirbate Lietuvos darbo biržoje?.....

12. Kurioje TDB dirbate?.....

13. Gyvenamoji vieta.....