

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS  
VADYBOS KATEDRA**

**Giedrė MAŽULIENĖ**

**BEDARBIŲ IR IEŠKANČIŲ DARBO ASMENŲ INTEGRACIJOS Į DARBO  
RINKĄ GALIMYBIŲ PLĖTRA ŠIAULIŲ MIESTO IR RAJONO  
SAVIVALDYBIŲ ADMINISTRUOJAMOSE TERITORIJOSE**

**Magistro darbas**

Šiauliai, 2008

## **SANTRAUKA**

Giedrė Mažulienė

**Bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką galimybių plėtra Šiaulių miesto ir rajono savivaldybių administruojamose teritorijose.** Magistro darbas.

Magistro baigiamajame darbe nagrinėjamos užimtumo ir nedarbo problemos teoriniu ir praktiniu aspektais. Išsamiai analizuojami teoriniai aspektai nedarbo ir gyventojų užimtumo klausimais, nustatoma darbo rinkos ir darbo jėgos sąveika, aiškinamos nedarbo atsiradimo priežastys, socialinės ekonominės nedarbo pasekmės. Aptariamos valstybinės darbo rinkos reguliavimo priemonės. Atlikta mokslinės ir statistinės literatūros, Lietuvos Respublikos norminių aktų, turinčių įtakos gyventojų užimtumo didinimui, analizė. Darbe išanalizuota Šiaulių darbo biržos veikla, vykdoma užimtumo politika, apžvelgiamos aktyvios darbo rinkos politikos programos. Atlikta išsami bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką galimybių Šiaulių mieste ir rajone analizė. Pabaigoje patvirtinama autorės suformuluota tyrimo hipotezė, kad integracija į darbo rinką priklauso nuo bedarbių ir ieškančių darbo asmenų, darbdavių pozicijos ir valstybinės užimtumo bei kompetencijų tobulinimo politikos pokyčių.

## **SUMMARY**

Giedrė Mažulienė

**The development of unemployed and job-seekers integration's into the labour market facilities in Siauliai city and its district.** Master's work.

In the final paper of master the problems of employment and unemployment are discussed in theoretical and practical aspects. The paper presents a detailed analysis of theoretical aspects of employment and unemployment, the interaction between labour market and labour force, the reasons of rise in unemployment, the economic social consequences of unemployment. There are also analysed the measures of labour market state regulation. An analysis of scientific and statistical literature, legal acts of Republic of Lithuania that influence the growth of employment has done. The paper analyzes the activity of Siauliai Labour Exchange and the employment policy that it realizes, also describes the programmes of active labour market policy. The paper presents a detailed analysis of unemployed and job-seekers integration into the labour market in Siauliai city and its district. Finally, here is confirmed the hypothesis of the scientific research formulated by the author maintaining that integration into the labour market depends on the position of unemployed and job-seekers, employers, changes of national employment policy and development of competencies.

## TURINYS

IVADAS.....	4
1. TEORINIAI NEDARBO ASPEKTAI.....	8
1.1. Pagrindinių sąvokų analizė.....	8
2. NEDARBAS IR GYVENTOJŲ UŽIMTUMAS TEORINIU POŽIŪRIU.....	10
2.1. Darbo rinkos ir jos valdymo politikos samprata.....	10
2.1.1. Darbo rinkos samprata.....	10
2.1.2. Darbo ištekliai ir darbo jėgos struktūra.....	13
2.1.3. Darbo jėgos pasiūla ir paklausa.....	17
2.1.4. Darbo rinkos politika ir jos įgyvendinimo priemonės.....	19
2.2. Integracijos į darbo rinką problemos.....	26
2.3. Užimtumo ir nedarbo samprata.....	28
2.3.1. Gyventojų užimtumo ir nedarbo teoriniai aspektai.....	28
2.3.2. Nedarbo rūšys ir tipai.....	31
2.3.3. Nedarbą lemiančios priežastys ir socialinės-ekonominės pasekmės.....	33
2.3.4. Nedarbą mažinančios priemonės.....	38
3. BEDARBIŲ IR IEŠKANČIŲ DARBO ASMENŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ ŠIAULIŲ MIESTE IR RAJONE ANALIZĖ.....	41
3.1. Tyrimo metodikos pagrindimas.....	41
3.2. Šiaulių miesto ir rajono socialinės-ekonominės būklės įvertinimas.....	43
3.3. Šiaulių darbo biržos veikla ir vaidmuo įgyvendinant užimtumo politiką.....	49
3.4. Bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką analizė.....	61
3.5. Jaunimo integracijos į darbo rinką galimybių įvertinimas.....	72
3.6. Darbdavių apsirūpinimo darbo jėga Šiaulių mieste ir rajone tyrimas.....	81
IŠVADOS.....	92
REKOMENDACIJOS.....	95
LITERATŪRA.....	96
PRIEDAI.....	102

## IVADAS

XXI a. pradžios Lietuvos politinės, socialinės bei ekonominės aplinkybės bei narystė ES sudarė palankias sąlygas ūkio vystymuisi ir nedarbo mažinimui. Lietuvos integracija į Europos Sąjungą lėmė naujus iššūkius ir visų gyvenimo sričių (ekonominės, socialinės, politinės, teisinės) raidos pokyčius. Šios esminės šalies ūkio permainos sąlygojo tam tikrus teigiamus darbo rinkos pasikeitimus, tačiau, taip pat, išryškino naujas problemas.

Vykstantys procesai darbo rinkoje - ūkio restruktūrizacija, privataus, lyginant su valstybiniu, sektoriaus augimas, rinkos santykių plėtra – daro įtaką gyventojų užimtumui, išsilavinimui, tam tikrų specialybių paklausai. Spartus ekonomikos vystymasis sąlygoja būtinybę didinti darbo jėgos konkurencinius gebėjimus, tenkinti augančius darbdavių reikalavimus. Kartu su jais šalyje išryškėja ir tam tikros socialinės problemos, nustumdamos gyventojus (ypač atskiras socialines grupes) į skurdą bei socialinę izoliaciją.

Darbas – ne tik žmonių pragyvenimo šaltinis, bet ir žmogaus gyvenimo prasmė. Todėl netekti darbo neretai reiškia prarasti ir viena, ir kita [79]. Nedarbas – sudėtinga ekonominė, socialinė problema, sukianti ir psichologines problemas, veikianti tiek ir visą šalį, tiek atskirus individus.

Nedarbo ir užimtumo lygis nemažai priklauso nuo šalies užimtumo politikos, kurios tikslas – formuoti racionalią gyventojų užimtumo struktūrą, didinti darbo ekonominį ir socialinį efektyvumą. Tarp daugelio ekonomikos problemų, lemiančių šalies ūkio vystymąsi ir jos piliečių gerovę, ypač aktualūs yra bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką bei nedarbo ir jo neigiamų pasekmių mažinimo klausimai.

Nepakankamas darbo rinkos lankstumas ir darbo jėgos mobilumas išryškina **nedarbo problemas**: didėjančią užimtumo diferenciaciją, silpniau ekonomiškai išsivysčiusių vietovių bei labiausiai socialiai pažeidžiamų asmenų grupių problemas, darbo jėgos pasiūlos ir paklausos nesuderinamumą, darbingo amžiaus, neturinčių kvalifikacijos, jaunimo, ilgalaikių bedarbių skaičiaus didėjimą, nepalankia linkme kintančią gyventojų demografinę padėtį, augantį jaunų emigrantų skaičių. Visa tai lemia vis didesnę socialinės paramos poreikį.

Šiandien mažėjantis nedarbas nebėra svarbiausias rodiklis, charakterizuojantis pokyčius darbo rinkoje. Galima turėti žemą nedarbą, bet aukštą ekonominį neaktyvumą. Esant aukštam nedarbui, žmogus gali ir nori integruotis į darbo rinką, turi motyvaciją, o ekonomiškai neaktyvus – to neturi. Darbo rinkoje nuo darbo biržų veiklos pradžios buvo keletas nedarbo augimo ir mažėjimo etapų: 1991-1995 m. bei 1998-2001 m. nedarbo lygis buvo linkęs augti, o 1996-1997 m. bei pastaruosius šešerius metus – mažėti. Įvyko esminis pokytis ne tik visoje Lietuvoje, bet ir Šiaulių miesto ir rajono ūkyje: pradėjo mažėti nedarbas, įregistruotų bedarbių skaičius, išaugo darbo pasiūlymų bei

užimtų gyventojų skaičius. Mažėjantį nedarbo lygį ir bedarbių skaičių, visų pirma, stipriai lėmė gyventojų emigracija iš šalies, kurią paskatino Lietuvos įstojimas į ES, ir jų judėjimas į didžiuosius šalies miestus. Tikėtina, kad didžioji išvykusių į užsienį ar kitas šalies vietas dalis yra darbingo amžiaus gyventojai, migruojantys dėl nepalankių socialinių, ekonominių ir teritorinių gyvenimo sąlygų.

Nors ir kalbama apie pozityvius dalykus, tačiau susiduriama su naujomis permainingomis darbo rinkoje bei laukiamais iššūkiais įgyvendinant užimtumo politiką. Pastaruoju metu dėl gyventojų skaičiaus mažėjimo ir darbo jėgos emigracijos į užsienį, Šiaulių mieste ir rajone mažėja registruotų bedarbių skaičius. Mažėjant nedarbui tarp miestų, rajonų, atskirų seniūnijų vis aktualesniu tampa kokybinis darbo rinkos aspektas – darbo pasiūlos ir paklausos struktūros neatitikimas profesiniu, kvalifikaciniu, teritoriniu požiūriu.

Nors Šiaulių mieste ir rajone pastebimi pozityvūs socialiniai pokyčiai, tačiau ekonominiai rodikliai daugeliu atvejų atsilieka nuo Lietuvos vidurkio. Spartėjant techninei ir technologinei pažangai, vykstant struktūriniais pasikeitimams ekonomikoje, mažėjant bendram bedarbių skaičiui, sunkiai darbo rinkoje pavyksta įsitvirtinti ilgalaikiams, vyresnio amžiaus, gyvenantiems kaimo vietovėse bedarbiams, neturintiems kvalifikacijos ar žemos kvalifikacijos asmenims, tame tarpe ir jaunimui.

Sparti ekonomikos plėtra ir teigiami pokyčiai sąlygojo tai, kad pastaraisiais metais Šiaulių miesto ir rajono darbo rinka pasižymi mažėjančia darbo jėgos pasiūla bei didėjančia darbo jėgos pakausa. Nedarbo lygiui nuolat mažėjant, vis daugiau įregistruojama laisvų darbo vietų. Darbdaviai susiduria su ypač aktualia problema – kaip rasti reikiamos kvalifikacijos darbuotojų ir specialistų. Savo tiriamajame darbe stengiausi išryškinti darbdavių poreikius tenkinančios darbo jėgos stygiaus ir suderinamumo problemą, aptarti tam tikrų darbo jėgos grupių nepakankamus konkurencinius gebėjimus.

Pastebėjau, kad siekiant darbo rinkos pusiausvyros, racionaliausias paklausos ir pasiūlos neatitikimo problemos sprendimo būdas yra darbo jėgos mobilumo bei bedarbių gebėjimų prisitaikyti prie naujų darbo rinkos reikalavimų skatinimas, požiūrio į mokymąsi, kaip visą gyvenimą trunkantį procesą, ugdymas. Kuo aukštesnis asmens išsilavinimas, tuo jis turi didesnes prisitaikymo darbo rinkoje galimybes. Tik žinios, aukšta profesinė kvalifikacija garantuoja žmogui darbą. Daugeliui jis - gyvenimo pagrindas, o dažnam ir gyvenimo prasmė.

Nors besimokančio jaunimo daugėja, tačiau nepakankamai išnaudojamos šios demografinės grupės įtraukimo į darbo rinką galimybės. Atlikus respondentų apklausą pastebėjau, kad profesinio orientavimo ir konsultavimo stoka, profesijos neturėjimas, asmeninės problemos padidina riziką tapti jaunu bedarbiu. Situacija šių dienų darbo rinkoje rodo, kad tik turintys paklausią profesiją bei aukštą kvalifikaciją, gali tikėtis gauti gerai apmokamą, nuolatinį darbą.

Galiu teigti, kad bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracija darbo rinkoje yra sudėtinga bei prieštaringa problema, kurią įtakoja daugelis veiksnių: šalies ekonominio išsivystymo lygis, darbo jėgos paklausos ir pasiūlos santykis, darbdavių požiūris į bedarbius ir ieškančius darbo asmenis, jų motyvacija darbui, gebėjimas mokytis, inovatyvumo stoka ir pan.

**Aktualumas.** Šiandien didėja efektyvaus ir produktyvaus darbo svarba. Atsiranda didelis poreikis iniciatyvių, savarankiškų asmenybių, kurios nebijo prisiimti atsakomybės, sugeba apginti savo nuomonę, sėkmingai bendrauti ir bendradarbiauti bei prisitaikyti prie itin greitų pokyčių šiuolaikinėje konkurencingoje visuomenėje.

Nors Lietuvoje yra atlikta nemažai darbo rinkos tyrimų, prognozių bei paskelbta publikacijų pasirinkta tematika, tačiau trūksta kompleksinio požiūrio į tiriamą problemą. Gerokai sumažėjus nedarbui ir išaugus gyventojų migracijai, darbo rinkoje atsiranda daug neužpildytų darbo vietų. Norint sėkmingai didinti užimtumą būtina pakankamai nuodugnai ištirti Šiaulių miesto ir rajono darbo rinkos problemas, įvertinti bedarbių ir ieškančių darbo asmenų (tame tarpe ir jaunimo) integracijos į darbo rinką galimybes, darbo pasiūlos ir paklausos suderinamumo bei nepakankamo darbo vietų užpildymo problemas, kurios skirtingoms gyventojų grupėms, prisitaikant prie darbo rinkos pokyčių, yra nevienodai reikšmingos.

Sociologiniu požiūriu darbe bandžiau atskleisti atskirų gyventojų grupių padėtį, egzistuojančias kliūtis, trukdančias bedarbiams ir ieškantiems darbo asmenims patekti į darbo rinką bei parodyti susiformavusius skirtumus.

**Magistro tiriamojo darbo tikslas** – išryškinti aktualiausias Šiaulių miesto ir rajono darbo rinkos problemas, įvertinti bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką galimybes, patvirtinti ar paneigti tyrimo hipotezę.

#### **Uždaviniai:**

1. Išanalizuoti Lietuvos ir užsienio autorių mokslinę literatūrą, Lietuvos Respublikos teisės aktus, reglamentuojančius darbo rinką bei gyventojų užimtumą.
2. Išnagrinėti įvairių bedarbių grupių ir ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką galimybes Šiaulių mieste ir rajone.
3. Atlikti Šiaulių miesto ir rajono darbo jėgos ir darbdavių apklausą, siekiant išsiaiškinti, kaip pagerinti bedarbių ir ieškančių darbo asmenų galimybes susirasti darbą bei, kaip padidinti jaunimo užimtumo gebėjimus.
4. Pateikti rekomendacijas, kaip greičiau integruoti bedarbius ir ieškančius darbo asmenis į darbo rinką.

**Tyrimo objektas** – bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką veiksniai ir ypatumai.

**Tikslinės grupės** - Šiaulių miesto ir rajono skirtingų grupių bedarbiai, ieškantys darbo asmenys, darbdaviai.

**Tyrimo hipotezė** - integracija į darbo rinką priklauso nuo bedarbių ir ieškančių darbo asmenų, darbdavių pozicijos ir valstybinės užimtumo bei kompetencijų tobulinimo politikos pokyčių.

**Tyrimo metodai:**

1. Darbe taikoma *mokslinės literatūros ir norminių dokumentų analizė*, leidžianti apibūdinti darbo rinkos vietą ekonominėje sistemoje, nedarbo sampratą, įvertinti jo atsiradimo priežastis ir išskylančias problemas;

2. *Statistinių duomenų analizė* (konkrečių socialinių-ekonominių reiškinių pasireiškimo formų analizė);

3. *Empirinis tyrimas* - anketinė apklausa;

4. *Lyginamoji analizė*, suteikianti galimybę palyginti sugrupuotus faktinius (empirinius) duomenis su metodologiškai pagrįstu teoriniu modeliu;

5. *Žiniasklaidos pranešimų, lyginamosios teorinės medžiagos ir tyrimo duomenų analizė*.

6. *Kiekybinė duomenų analizė*. Tyrimo duomenys apdoroti naudojant SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programinę įrangą (16 versija). Faktams ir dėsningumams iliustruoti naudojamos lentelės, diagramos.

**Tyrimo imtis:** apklausta 196 bedarbiai ir ieškantys darbo asmenys, jaunimo - 144, darbdavių – 80.

**Darbo struktūra:**

Darbas sudarytas iš įvado, trijų skyrių, išvadų bei rekomendacijų, literatūros sąrašo (88 šaltiniai) ir 38 priedų, santraukos lietuvių bei anglų kalbomis. Darbo apimtis 102 puslapiai. Tyrimą iliustruoja 8 lentelės, 108 paveikslai.

## 1. TEORINIAI NEDARBO ASPEKTAI

### 1.1. Pagrindinių sąvokų analizė

Tiriamajame darbe panaudojau mokslinėje literatūroje ir LR įstatymuose išskiriamas šias pagrindines darbo rinką apibūdinančias sąvokas:

**Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės** – Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir gerinti darbo vietų ir parengtų kvalifikuotų darbuotojų santykio pusiausvyrą [46].

**Bedarbis** – nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse [46].

**Bendrasis vidaus produktas (BVP)** - visų galutinių prekių ir paslaugų, pagamintų šalies piliečių per tam tikrą laikotarpį (paprastai per metus) rinkos kainų suma [14].

**Darbingo amžiaus asmenys** – asmenys nuo 16 metų iki Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nustatyto senatvės pensijos amžiaus [46].

**Darbo jėga** – visi užimti gyventojai ir bedarbiai [47].

**Darbo paklausa** – laisvos darbo vietos, pareigos ir joms keliami reikalavimai [47].

**Darbo pasiūla** – darbo rinkoje esantys asmenys ir jų gebėjimai atlikti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas [33].

**Darbo rinka** – Darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis. Svarbiausi darbo rinkos subjektai: darbdaviai, samdomieji darbininkai, bedarbiai [14].

**Ilgalaikiai bedarbiai** – asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos [47].

**Laikinasis nedarbas** – nedarbas, atsirandantis normaliam darbo paieškos procese. Kadangi laikinasis nedarbas atsiranda esant normaliai darbo jėgos apyvartai, kai žmonės keičia darbus ir išeina ar grįžta į darbą, šis nedarbas dažnai vadinamas apyvartiniu. Dėl to, kad konkretūs dėl kurių nors priežasčių likę be darbo žmonės pakeičia vieni kitus, šis nedarbo tipas nuolatos išlieka, nors yra gana dinamiškas [53].

**Laisva darbo vieta** – darbo vieta (pareigos), į kurią įdarbinti (eiti pareigas) darbdavys ieško tinkamo darbuotojo [47].

**Nedarbas** - darbo (ir kapitalo) išteklių nepanaudojimas, dėl ko ūkio produkcija mažesnė už jau galimą bendrąjį nacionalinį produktą [14].



**Struktūrinis nedarbas** – nedarbas atsirandantis, kai darbo paklausos struktūra neatitinka darbo pasiūlos struktūros [14].

**Užimti gyventojai** - tai dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose, įskaitant dirbančius ūkininkus, bei atliekantys karinę tarnybą. Užimtųjų grupei priskiriami ir tie dirbantieji, kurie ataskaitiniu laikotarpiu nedirbo dėl ligų, traumų, ligonių slaugymo, kasmetinių ir nemokamų atostogų, darbų trūkumo, prastovų, vaiko priežiūrai skirtų nemokamų atostogų, iki jiems sukaks 3 m., bet nebuvo nutraukę oficialių ryšių su darboviete. Darbingo amžiaus gyventojams priskiriami asmenys nuo 16 metų iki pensinio amžiaus. Užimti šalies gyventojai – tai visi 14 – 74 metų amžiaus piliečiai, dirbantys įvairiose nacionalinio ūkio šakose [14].

**Užimtumo rėmimo sistema** – ieškančių darbo asmenų užimtumui remti taikomų teisinių, ekonominių, socialinių ir organizacinių priemonių visuma [47].

**Vietinės užimtumo iniciatyvos** – naujų darbo vietų steigimo bedarbiams įdarbinti projektai, padedantys sutelkti vietos bendruomenės ir socialinių partnerių pastangas didinti atskirų savivaldybių (seniūnijų) gyventojų užimtumą [47].

## 2. NEDARBAS IR GYVENTOJŲ UŽIMTUMAS TEORINIU POŽIŪRIU

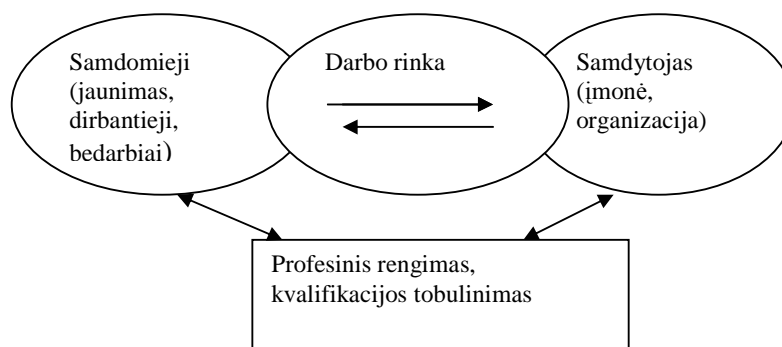
### 2.1. Darbo rinkos ir jos valdymo politikos samprata

#### 2.1.1. Darbo rinkos samprata

Darbo rinkos istorinės raidos pradžia minima nuo XVII a. pabaigos. Rinkos ekonomikos santykius kuriančiose šalyse darbo rinka yra reiškinys, kuriame labiausiai išryškėja pereinamojo laikotarpio ekonominiai ir socialiniai nesuderinamumai. Mokslinėje ekonominėje literatūroje randama nemažai teorijų, kurios nagrinėja įvairius procesus, vykstančius darbo rinkoje. Jei dar prieš gerą dešimtmetį darbo rinkos sąvoka buvo vartojama tik darbo biržose ir mokslo įstaigose, tai šiandien ji jau žinoma bene kiekvienam savarankiškam piliečiui. Moksleiviai darbo rinka domisi prieš pasirinkdami profesiją, darbuotojai – ieškodami patrauklios, jo keliamus reikalavimus atitinkančios darbo vietos, darbdaviai – norėdami išlikti konkurencinės rinkos sąlygomis, bedarbiai – siekdami sėkmingai joje integruotis. Jei anksčiau darbdaviams teko konkuruoti tik prekių ir paslaugų rinkose, tai šiandien jau susiduriama su konkurencija ir darbo rinkoje.

Įvairūs autoriai skirtingai traktuoja darbo rinkos apibrėžimus. Pasak K. Paulavičiaus (2002), terminas „darbo rinka“ savo pirmine, siaurąja prasme, reiškia vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga. Žmogaus, kaip darbo jėgos, esmė yra žymiai sudėtingesnė, nes ji savo fizinių, protinių ir dvasinių savybių dėka gali veikti aplinką, gaminti produkciją, kurti, tobulėti, mokytis, kaupti patyrimą ir jį perduoti kitiems. Kuo jos geriau išlavintos, tuo darbo jėga yra brangesnė.

Darbo rinka – „tai tiltas tarp žmonių individualių tikslų ir realiai egzistuojančių visuomeninių santykių“ [75] (žr. 1 paveikslą).



**1 pav.** Darbo rinkos samprata

Šaltinis: Schelten, 1991

Dar netolimoje praeityje Lietuvoje buvo planinis ūkis, kai viskas buvo skirstoma iš „centro“. Nedarbo problema neegzistavo, nes baigusiam studijas ir įgijusiam specialybę asmeniui buvo garantuojama darbo vieta. Atkūrus Lietuvos Respublikos nepriklausomybę padėtis iš esmės pakito.

Vyko perėjimas nuo planinio ūkio prie laisvos rinkos ekonomikos, pradėjo formuotis darbo rinka, atsirado ir nedarbas, suprantamas kaip darbo pasiūlos ir paklausos disbalansas. Pasikeitus situacijai darbo rinkoje iš perteklinės į nepriteklinę, labiausiai kenčia darbdaviai. Šiandieninėje darbo rinkoje vyksta nuolatinė konkurencija tarp darbuotojų, kurie stengiasi gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą.

V. Navickas darbo rinką apibrėžia kaip sudedamąjį rinkos elementą, kuris be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo, atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas: paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą, visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą [59].

Darbo rinka mokslininkų apibūdinama atsižvelgiant ir į funkciją, atliekamą rinkos ekonomikoje. Tokiu atveju ją galima apibrėžti kaip visuomeninio (visuminio) darbo paskirstymo ir perskirstymo tarp verslo rūšių (šakų) ir veiklos sričių (profesijų) ekonominį mechanizmą, užtikrinantį gamybos ir darbo efektyvumą remiantis visuomenės poreikių struktūra. Ekonominis šio mechanizmo turinys yra darbo jėgos pirkimas ir pardavimas, teisiškai įforminamas darbo sutartimi. Taigi, „darbo rinka - darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jos kaina - darbo užmokestis“ [14]. Darbo rinka skiriasi nuo kitų rinkų tuo, kad joje yra įvairių dalyvių (darbuotojai, darbdaviai, vyriausybė), siekiančių skirtingų tikslų.

Analizuojant mokslinę literatūrą, teko pastebėti, kad kai kurie užsienio mokslininkai (Arnold, 1997; Fullan, 1998) vartoja terminą „darbo pasaulis“ (world of work), taip pat jis minimas Europos Sąjungos ir Pasaulio Banko dokumentuose.

Darbo rinka atlieka įvairias funkcijas, kurias R. Česnyienė (1996) klasifikuoja sekančiai:

1. nustato darbo jėgos pasiūlą ir paklausą bei jų tarpusavio santykį;
2. remdamasi darbuotojo ir darbuotojo galimybėmis bei pageidavimais, atlieka šakinį, tarpšakinį, teritorinį, kvalifikacinį, socialinį darbo jėgos paskirstymą ir perskirstymą;
3. nustato nedarbo mastą ir lygį, nagrinėja nedarbo priežastis ir poreikį darbo jėgos paklausai ir pasiūlai;
4. didina užimtumą, fiksuoja užimtumo pobūdžio ir sudėties pokyčius;
5. situacija darbo rinkoje daro įtaką mokslo ir techninei pažangai, gamybos efektyvumui;
6. sudaro sąlygas didinti darbo jėgos kainą, kelti gyvenimo lygį, skatinti dirbančiųjų materialinį suinteresuotumą geriau ir daugiau dirbti, kelti kvalifikaciją, siekti išsilavinimo;
7. ieško galimybių paveikti darbdavių elgseną, skatindama juos gerinti darbo sąlygas ir didinti darbo apmokėjimą.

Šiandieninėje darbo rinkoje yra sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos: darbo išteklių racionalus panaudojimas, gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių apmokymas ir perkvalifikavimas [59]. Tai leidžia manyti, kad šių problemų sprendimas priklauso nuo konkrečios situacijos darbo rinkoje ir joje dominuojančių ekonominių, socialinių ir politinių veiksnių.

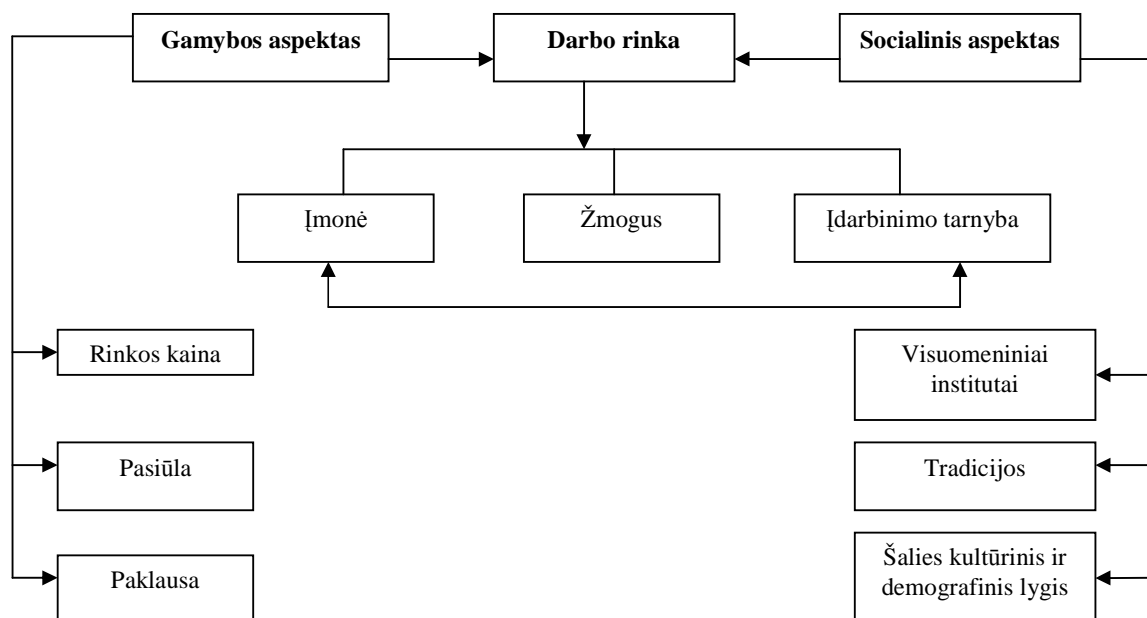
Išanalizavus mokslinę literatūrą, pastebėjau oficialiosios ir neoficialiosios darbo rinkos išskyrimą. Praktikoje abi jos glaudžiai susijusios, sąveikauja tarpusavyje ir yra darbo rinkos sudėtinės dalys. Pagal B. Martinkų (2003), *oficialioji darbo rinka* numato:

1. darbo pasiūlos laisvę, t. y. pasirinkimo laisvę tarp užimtumo ir nedarbo, laisvę profesijos ir veiklos rūšies (išskyrus tas, kurios gali pakenkti kitiems piliečiams) pasirinkimą, atsižvelgiant į asmeninius interesus ir visuomeninius poreikius,

2. darbo paklausos laisvę, t. y. samdymo ir atleidimo iš darbo laisvę visiems darbdaviams, laikantis darbo įstatymų, garantuojant darbuotojų interesų apsaugą (darbo sąlygas, apmokėjimą, kt.).

*Neoficialioji darbo rinka* - darbo santykiai nėra reglamentuojami darbo sutartimi, darbo biržoje neregistruojamos laisvos darbo vietos, darbo užmokestis arba dalis jo mokama „vokeliuose“, nemokant valstybei mokesčių, daromi kiti veiksmai, prieštaraujantys įstatymams.

„Darbo rinkoje darbuotojai konkuruoja tarpusavyje, stengiasi gauti darbo vietą ar geriau apmokamą darbą. Šioje rinkoje konkurencija būtinai susiduria su nedarbu, kaip neišvengiamu reiškiniumi rinkos sąlygomis. Nedarbo lygis svyruoja priklausomai nuo šalies išsivystymo ir darbo rinkos socializacijos laipsnio, kuris pasireiškia vyriausybei ir profsąjungoms aktyviai reguliuojant darbo rinkos procesus, ypač veikiant nedarbo lygį“ [53, p.15]. Darbo rinkos situacija pavaizduota 2 paveiksle.



## **2 pav.** Darbo rinka.

Šaltinis: Martinkus, B. ir kiti (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Vadovėlis*. Kaunas: Technologija.

Kaip matyti iš 2 paveikslo, darbo rinką veikia ne tik ekonominiai veiksniai (rinkos kaina, pasiūla ir paklausa), bet ir egzistuojantis socialinis aspektas. Skirtingos šalys pasižymi bendrais ekonominiais bruožais. Tačiau yra ir skirtumų, kuriuos sąlygoja tradicijos ir papročiai, moralė ir etika, mokslas ir švietimas, ekonominis veiklos rezultatyvumas.

Darbo rinkos funkcionavimo efektyvumui įtakos gali turėti daugelis veiksnių. Ekonominėje literatūroje pastebėjau išskiriamus darbo rinkos modelius [63, p. 61]:

1. *išorės (profesinė) darbo rinka*, kuri suprantama kaip darbo jėgos judėjimas tarp firmų ir įmonių. Ji yra reguliuojama labiau konkurencijos taisyklėmis (ypač darbo užmokesčio svyravimais), o ne sutartinėmis, administracinėmis įmonės vidaus nuostatomis. Samdos santykiai atviroje rinkoje apima tų profesijų ir specialybių darbuotojus, kurie palikę ankstesnę darbovietę, gali susirasti darbą kitur. Šio tipo rinkai būdinga aštri konkurencija tarp pretendentų darbo vietai užimti bei silpna teisinė užimtumo užtikrinimo bazė.

2. *vidaus darbo rinka* – tai darbo jėgos judėjimas įmonės viduje. Tokioje darbo rinkoje samdomasis darbuotojas įtraukiamas į ilgalaikius samdos santykius su darbdaviu, kuris įsipareigoja ir siekia užtikrinti savo darbuotojui stabilų užimtumą, atlyginimą, geras darbo ir socialinio draudimo sąlygas.

Abu darbo rinkos modeliai turi ir skirtingas darbuotojų profesinio rengimo sistemas. Vidaus darbo rinkoje žmogaus profesija ir profesinė patirtis integruojama į įmonės technologinius procesus ir gali būti panaudota tik tos įmonės viduje. Išorės darbo rinka orientuota į užbaigtą profesinį parengimą, kuris patvirtinamas mokslo baigimo diplomu ar sertifikatu. Lietuvoje labiau paplitęs išorės darbo rinkos modelis, kurį lemia besivystanti rinkos ekonomika.

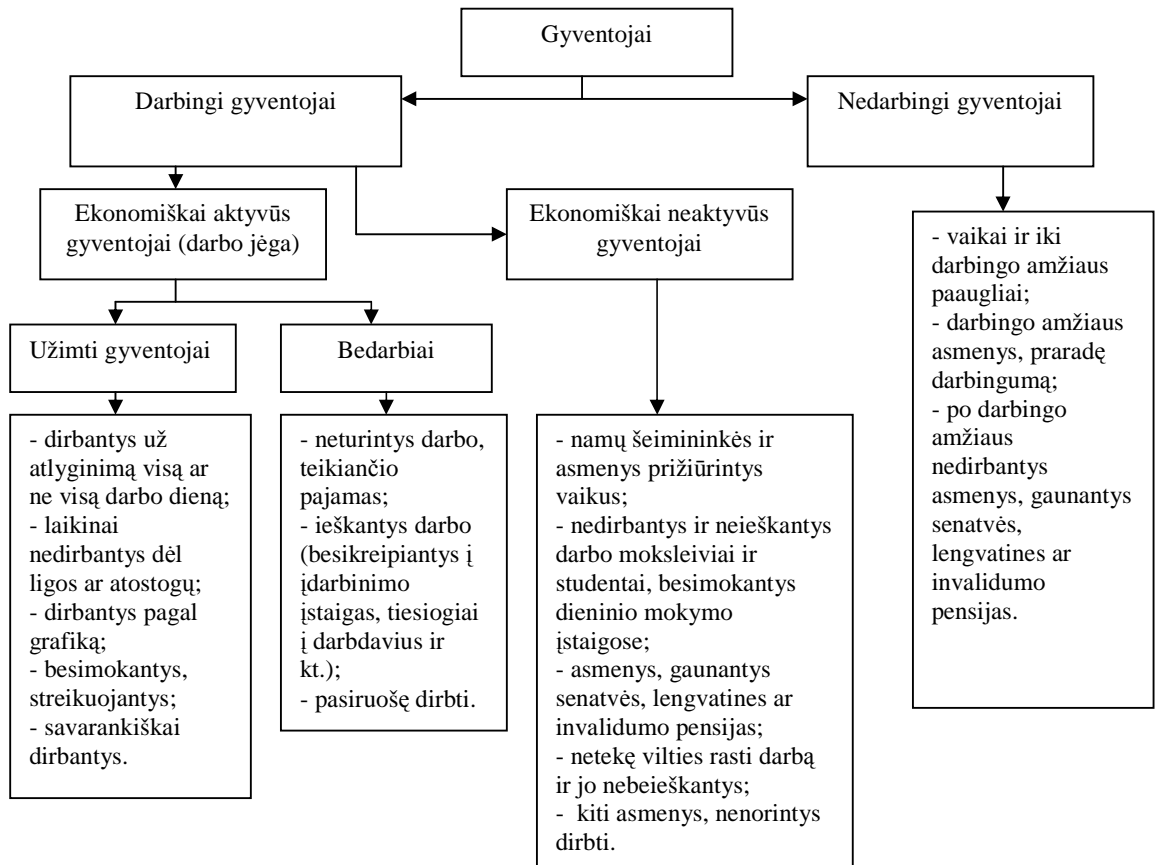
Apibendrinant galima teigti, kad darbo rinka suprantama kaip rinkos subjektų - bedarbių, dirbančiųjų ir darbdavių, darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų, taip pat atskirų darbo organizacijos elementų (darbo užmokesčio, darbo laiko ir sąlygų) – visuma.

### **2.1.2. Darbo išteklių ir darbo jėgos struktūra**

Viena svarbiausių šiandieninių socialinių problemų – efektyviai panaudoti darbo išteklius. Ji nepriklauso vien tik nuo gyventojų gerų norų, tai lemia ir Vyriausybės vykdoma užimtumo politika, ekonominis bendradarbiavimas su kitomis valstybėmis. Norint išsiaiškinti užimtumo ir nedarbo sąvokas, būtina išnagrinėti kitas susijusias sąvokas. Darbo rinka tiesiogiai siejama su šalies darbo ištekliais bei jų pasiskirstymu įvairiose ekonominėse veiklose. Mokslinėje literatūroje įvairūs autoriai darbo išteklius dažnai tapatina su darbo jėga.

Pasak B. Martinkaus (2003), *darbo ištekliai* išreiškia gyvojo darbo kiekį, kuriuo disponuoja visuomenė ir kuris gali būti panaudotas prekių bei paslaugų gamyboje. Jiems priskiriami visi darbingo amžiaus darbingi gyventojai ir visi iki darbingo ir po darbingo amžiaus dirbantys piliečiai, t. y. pensininkai, paaugliai bei riboto darbingumo žmonės.

Tuo tarpu, V. Navickas, K. Paulavičius (1999) darbo išteklius supranta, kaip visuminę visuomeninę darbo jėgą, kurią sudaro visi darbingi šalies piliečiai, turintys būtinus ūkinei veiklai plėtoti fizinius, protinius, psichinius gebėjimus, reikalingas žinias ir išsilavinimą.



### 3 pav. Gyventojų ir darbo išteklių tarpusavio priklausomybė

Šaltinis: Martinkus, B. ir kiti (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Vadovėlis*. Kaunas: Technologija.

Iš 3 paveikslo matyti, kad darbo išteklių pagrindą sudaro darbingo amžiaus gyventojai<sup>1</sup>. Darbingų ir nedarbingų asmenų santykis šalies gyventojų struktūroje ir šių rodiklių dinamika yra svarbūs įvertinant darbo išteklių potencialą, ekonomikos vystymosi galimybes. Mokslinėje literatūroje sutinkamas darbo išteklių skirstymas į visuomeniškai organizuotas bei neorganizuotas darbo išteklių grupes [53, p. 72]. *Neorganizuoti darbo išteklių* grupei priskiriami tie integruoti

<sup>1</sup> 1994 m. priimta pensijų įstatymas numato, kad darbingo amžiaus gyventojais laikomi vyrai nuo 16 iki 62,5 metų amžiaus ir moterys nuo 16 iki 60 metų amžiaus.

asmenys, kurie dėl fizinio bei intelektualinio išsivystymo lygio nesugeba sąmoningai efektyviai dalyvauti ūkinėje veikloje (mažamečiai vaikai, invalidai, senyvo amžiaus žmonės). *Visuomeniškai organizuoti* darbo ištekliai, darantys didžiausią įtaką plėtojant ekonominę veiklą, apima darbingą visuomenės dalį, kuri laikui bėgant dėl įvairių priežasčių kinta tiek kokybiškai, tiek kiekybiškai.

Atsižvelgiant į Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) standartus [84], *ekonomiškai neaktyvūs gyventojai* apima visus asmenis, kurie apskaitos metu nepriskiriami užimtiems ir bedarbiams, darbuotojai ir aktyviai ieškantys darbo bedarbiai. Bedarbiai priskiriami ekonomiškai aktyviems tame tarpe įskaitant vaikus ir paauglius. Tuo tarpu, *ekonomiškai aktyviais gyventojais (darbo jėga)* laikomi užimti ekonominėse veiklose iki darbingo, darbingo ir po darbingo amžiaus visuomenės nariai, nes jie aktyviai ieško darbo vietos ir nori dirbti. Gyventojų ekonominiam aktyvumui išreikšti plačiai taikomas darbingo amžiaus gyventojų *ekonominio aktyvumo koeficientas (EAK)*:

**EAK = Ekonomiškai aktyvūs darbingo amžiaus gyventojai / Darbingo amžiaus gyventojai.**

*Užimtais gyventojais* laikomi asmenys, dirbantys visų nuosavybės formų įmonėse, įstaigose ir organizacijose, tame tarpe ūkininkų ūkiuose (išskyrus sklypininkus), bei atliekantys karinę tarnybą ar esantys įkalinimo įstaigose. Šiai kategorijai priskiriami ir per ataskaitinį laikotarpį nedirbę dėl ligų, traumų, atostogų, prastovų ar kitų priežasčių, bet nenutraukę oficialių ryšių su darbovieta. Pagal tarptautinę užimtųjų statuso klasifikaciją, užimti gyventojai skirstomi į kategorijas:

1. darbdaviai – asmenys, vadovaujantys savo įmonei arba savarankiškai užsiimantys profesine veikla ar verslu ir samdantys ne mažiau kaip vieną darbuotoją;
2. samdomieji darbuotojai – asmenys, dirbantys privačioje arba valstybinėje įmonėje, įstaigoje ir gaunantys darbo užmokestį arba atlyginimą pinigais arba natūra. Šiai kategorijai priskiriami ir kariškiai;
3. asmenys, dirbantys savarankiškai (savininkai) – tai užimti gyventojai, kurie dirba nuosavoje įmonėje su dviem arba keliais partneriais ir nesamdo darbuotojų;
4. padedantys šeimos nariai – tai asmenys, kurie dirba giminaičiui priklausančioje įmonėje (ūkyje). Jie skirstomi į apmokamus (gaunančius darbo užmokestį ar atlyginimą) ir neapmokamus;
5. asmenys, kurių statusas neapibrėžtas. Jiems priskiriami asmenys, kurių statusas nežinomas arba tiksliai neapibrėžtas, taip pat, bedarbiai, pradedantys darbinę veiklą [63, p. 67-68].

Nagrinėjant darbo jėgos ir darbo išteklių struktūrą, būtina išsiaiškinti bedarbio sąvoką. Taigi, *bedarbiu*, kaip apibrėžta LR Nedarbo socialinio draudimo įstatyme [46], laikomas nedirbantis darbingo amžiaus darbingas asmuo, nesimokantis pagal dieninę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravęs teritorinėje darbo biržoje kaip ieškantis darbo ir pasirengęs dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse.

Atsižvelgiant į TDO metodologiją, bedarbiais laikomi darbingo amžiaus gyventojai, užsiregistravę ar neužsiregistravę darbo biržoje atitinkantys tris reikalavimus vienu ir tuo pačiu metu [63, p. 81]:

1. tiriamą savaitę neturėjo darbo arba privačios veiklos;
2. per paskutines keturias savaites aktyviai ieškojo darbo;
3. jeigu bus pasiūlytas darbas, pasiruošę pradėti dirbti dviejų savaičių bėgyje.

Statistikoje visi užimti gyventojai ir bedarbiai laikomi darbo jėga.

*Darbo jėga* – tai fiziniai ir protiniai žmonių sugebėjimai, kuriuos galima panaudoti ekonominėje ar kitoje visuomeniškai naudingoje veikloje. Darbo jėgos pagrindą sudaro žmogaus darbingumas, sveikatos būklė, žinios ir įgūdžiai, leidžiantys atlikti tam tikro sudėtingumo ir apimties darbą [14].

Svarbus darbo jėgos aktyvumo rodiklis yra ekonominio aktyvumo lygis (EAL):

$$\text{EAL} = \text{Ekonomiškai aktyvūs gyventojai} / \text{Visi šalies gyventojai} \times 100.$$

Anot V. Lukoševičiaus ir P. Stankevičiaus (2003), darbo jėgos vertę sudaro trys pagrindiniai elementai:

1. materialinės gėrybės ir paslaugų kiekis, reikalingas darbo jėgai atstatyti;
2. materialinės gėrybės ir paslaugų kiekis, reikalingas darbo jėgos savininko šeimai išlaikyti;
3. materialinės gėrybės ir paslaugų kiekis, reikalingas darbo jėgos savininko išsilavinimui, specialybei ir kvalifikacijai įsigyti.

Darbo jėgos struktūrą galima analizuoti pagal įvairius požymius ir kriterijus (žr. 1 lentelę).

1 lentelė

### Darbo jėgos pasiskirstymo kriterijai ir struktūriniai požymiai

Darbo jėgos pasiskirstymo kriterijai pagal:	Struktūriniai požymiai
ekonominės veiklas	Žemės ūkis, pramonė, statyba, transportas, prekyba, ryšiai ir kitos ūkio šakos
išsilavinimą	Aukštasis, aukštesnysis, vidurinis, pagrindinis, pradinis
kvalifikaciją	Aukštos kvalifikacijos, kvalifikuotas, mažai kvalifikuotas, nekvalifikuotas
lytį	Vyrai, moterys
amžių	Nuo 14 iki 24 m., 25-34 m., 35-44 m., 45-54 m., 55-59 m., 60 ir vyresni
vietovę	Miestas, kaimas, rajonas
aktyvumą	Aktyvūs, neaktyvūs
darbo stažą	Iki 1 metų, 2-3 metai, 4-5 metai, 6-7 metai, 8-9 metai, 10 metų ir daugiau
užimtumo statusą	Darbaviviai, savarankiškai dirbantys asmenys, samdomieji darbuotojai, padedantys šeimos nariai
šeiminę padėtį	Nevedę (netekėjusios), vedę (ištekęjusios), gyvenantys kartu nesusituokę, išsiskyre, našliai
nuosavybės sektorių	Privatus, kooperatinis, valstybinis
užimtumo laipsnį	Užimti, užimti nepilną darbo savaitę, sezoniniai darbuotojai, bedarbiai



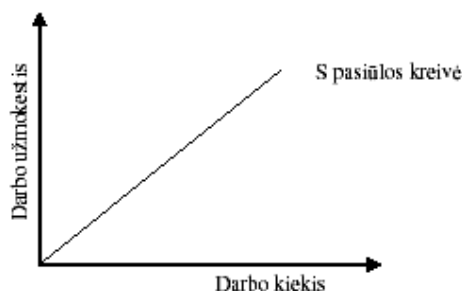
Išanalizavus darbo išteklius ir darbo jėgos struktūrą teoriniu požiūriu, toliau nagrinėsiu darbo jėgos pasiūlą ir paklausą.

### 2.1.3. Darbo jėgos pasiūla ir paklausa

Viena iš pagrindinių įdarbinimo įstaigos funkcijų šalies ūkio sistemoje yra užtikrinti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos subalansuotumą (pusiausvyrą) – t.y. struktūrinio nedarbo pasekmę. Nors dažnai pabrėžiama, kad svarbu spręsti užtikrinti darbo jėgos pasiūlos ir paklausos neatitikimo klausimą, tačiau struktūrinio nedarbo problema Lietuvoje nėra pakankamai iširta.

*Darbo pasiūla* suprantama, kaip darbo rinkoje esantys asmenys ir jų gebėjimai atlikti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas.

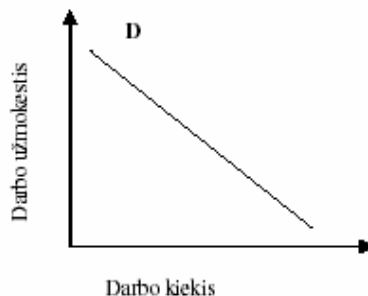
Šiandieninėje ekonomikos teorijoje darbo jėgos pasiūlą įtakoja darbo užmokestis, šalyje vykdoma darbo apmokėjimo politika, laisvalaikio vertybės. Darbo užmokesčio ir darbo kiekio santykį galima pavaizduoti pasiūlos kreive (žr. 4 paveikslą).



4 pav. Darbo pasiūlos kreivė

Pateiktame grafike darbo pasiūlos kreivė (S) nurodo, kad rinkoje siūlomas darbo kiekis yra tiesiogiai proporcingas darbo užmokesčio kitimui. Didėjant darbo užmokesčiui, darbo pasiūla taip pat didėja. Ir atvirkščiai, mažėjant darbo užmokesčiui, siūlomas darbo kiekis mažėja.

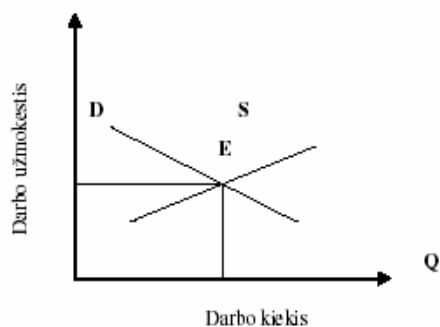
*Darbo paklausa* – tai laisvos darbo vietos, pareigos ir joms keliami reikalavimai. Ji priklauso nuo darbo bei prekių kainų, verslo ciklo fazių. Darbo užmokesčio ir darbo kiekio santykį išreiškia darbo paklausos kreivė (žr. 5 paveikslą).



### 5 pav. Darbo paklausos kreivė

Paklausos kreivė D parodo, kad didėjant darbo užmokesčiui, darbo paklausa mažėja. Ir atvirkščiai, mažėjant darbo užmokesčiui, siūlomas darbo kiekis didėja.

6 paveiksle pateiktas tradicinis ekonominis užimtumo modelis. Tam tikros rūšies darbo paklausa regione D yra visų šios rūšies darbų visose regiono organizacijose paklausų suma. Darbo pasiūlos kreivė S rodo šios rūšies darbo vietų skaičių regione [50, p. 14]. Konkurencinėje rinkoje tam tikru momentu darbo pasiūla ir paklausa susikerta ir yra pusiausvyroje. Pusiausvyros sąlygomis įmonė priversta mokėti darbuotojui darbo užmokestį, atitinkantį jo darbo jėgos kainą darbo rinkoje.



6 pav. Darbo pasiūlos ir paklausos pusiausvyra

Pusiausvyrą rodo darbo pasiūlos (S) ir paklausos (D) kreivių susikirtimo taškas E. Jei darbo paklausa didėja, didėja tiek darbo užmokestis, tiek užimtumas [9].

Atsižvelgiant į R. Laužacką [36], pagal darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį, darbo rinka gali būti:

1. *Nulinė (subalansuota)*, kai darbo jėgos pasiūla sutampa su paklausa. Tačiau, darbo jėgos pasiūla niekuomet visiškai neatitinka paklausos, nes ekonomikos vystymosi požiūriu reikalingas optimalus darbo rezervas, vadinamas natūralia nedarbo norma, kai nedarbas yra 3-4 procentai, kurie skaičiuojami nuo ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičiaus. Esant tokiam nedarbo lygiui, teigiama, kad šalyje yra visiškas užimtumas.

2. *Perteklinė*, kai darbo jėgos pasiūla viršija paklausą. Ji susidaro ekonominių krizių, nuosmukių metu, kai sumažėja gamybos ir paslaugų apimtys ir ilgą laiką yra aukštas nedarbo lygis.

3. *Deficitinė* - situacija, kai darbo vietų pasiūla viršija darbo jėgos pasiūlą.

Vis dažniau girdime apie darbuotojų trūkumą vienose ūkio šakose, tačiau yra profesijų, kurių paruošiama per daug arba, pasikeitus situacijai darbo rinkoje, susidaro jų perteklius. Todėl, siekiant didinti darbo jėgos paklausos ir pasiūlos atitikimą, tikslinga nuolat tirti profesijų ir kvalifikacijų poreikį darbo rinkoje (žr. 10 priedą). Svarbu sudaryti palankias ir patrauklias ekonomines sąlygas darbdaviams dalyvauti darbo jėgos formavimo ir jaunimo įdarbinimo programose.

Darbo jėgos pasiūla gali būti analizuojama dviem aspektais – kokybiniu ir kiekybiniu. Kiekybiniai darbo jėgos parametrai priklauso nuo visuotinių darbo išteklių kiekio ir susiję su darbo vietų skaitiniais rodikliais. Kokybinis požiūris paremtas darbo vietos bei darbo jėgos kokybinių parametrų charakteristikomis [3, p. 50].

Apibendrinant galima teigti, kad darbo paklausa priklauso nuo gaminamo produkto paklausos. Darbas turi paklausą, nes prisideda prie produktų, kuriuos žmogus vartoja, gamybos. Kalbant apie darbo rinkos pasiūlą, reikia pažymėti, kad kuo trumpesnis laiko periodas ir kuo labiau specializuotas darbas, tuo darbo pasiūlos kreivė yra mažiau „elastinga“, o darbo rinkos pasiūla ir paklausa priklauso nuo darbo rinkos politikos.

#### **2.1.4. Darbo rinkos politika ir jos įgyvendinimo priemonės**

Mažinti nedarbą ir didinti užimtumą yra politinė, socialinė ir ekonominė būtinybė. Užimtumo politika negali apsiriboti vien tik darbo rinkos reformomis. Nedarbo ir užimtumo lygis labai priklauso nuo šalyje vykdomos užimtumo politikos, kurios tikslas – formuoti racionalią gyventojų užimtumo struktūrą, didinti darbo ekonominį ir socialinį aktyvumą. Užimtumo politikos tikslų įgyvendinimas neatsiejamas nuo Lisabonos darbotvarkės ir reikalauja suderinamumo su socialine politika bei struktūrinėmis reformomis, orientuotomis į darbo vietų kūrimą ir visų gyventojų grupių konkurencingumo didinimą. Taip pat, užimtumo politika turi numatyti bei įgyvendinti nedarbo prevencijos priemones. Darbo rinkos veiklą reguliuoja valstybė, tarptautinės darbo organizacijos, darbuotojų profesinės sąjungos ir kt. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, taip pat, vaidina ypatingą vaidmenį, formuojant darbo rinkos išteklius.

Tyrinėjant užimtumo politiką, reikia atsižvelgti į dvi pagrindines darbo rinkos teorijas – neoklasikinę (liberalią) ir Keinso (socialdemokratinę). Remiantis pirmuoju modeliu, dar vadinamu *liberalistiniu-laisvosios* rinkos modeliu, valstybės funkcijos darbo rinkoje yra minimalios, o laisvos rinkos mechanizmai užtikrina darbo rinkos pusiausvyrą ir aukštą užimtumo lygį. Tačiau tai neskatina didesnių investicijų, įvairių programų įgyvendinimo. Neoklasikai laikosi nuomonės, kad pagrindinė aukšto nedarbo priežastis yra laisvos rinkos mechanizmo apribojimai, atsirandantys dėl nelanksčios darbo užmokesčio politikos [70, p. 527].

*Atsižvelgiant į neoklasikinį modelį, Lietuvos užimtumo politikoje galima išskirti šias darbo biržos funkcijas:*

1. Efektyvus tarpininkavimas tarp darbo jėgos pasiūlos ir paklausos:
  - 1.1. operatyvus informacijos pateikimas vartotojams (darbdaviams ir ieškantiems darbo);
  - 1.2. išsamios informacijos pateikimas;
  - 1.3. aktualios informacijos pateikimas.

2. Profesinio mokymo aktualizavimas pagal darbo rinkos poreikius (Nacionalinės politikos dalis):
  - 2.1. darbo rinkos poreikių vertinimas ir prognozavimas;
  - 2.2. kryptingo darbo rinkos mokymo tobulinimo skatinimas.

Tuo tarpu, *Keinso (socialdemokratinis)* modelis numato kur kas aktyvesnę valstybės vaidmenį bei pasisako už skirtingų programų plėtrą ir finansavimą. Pagal šią teoriją, kryptinga valstybės politika garantuoja tinkamą agreguotą paklausą bei darbo jėgos pasiūlos ir paklausos subalansuotumą, t. y. didinamos atskirų gyventojų grupių užimtumo galimybės, organizuojamos įvairios užimtumo programos ir pan. Mano nuomone, Lietuvos užimtumo politikoje labiau vadovaujamosi būtent šiuo modeliu. Taigi, *užimtumo tarnybos (darbo biržos) funkcijos šalies ūkio sistemoje pagal Keinso modelį būtų šios:*

1. atskirų gyventojų grupių užimtumo galimybių didinimas;
2. užimtumo programų organizavimas;
3. ekonominių iniciatyvų užimtumui didinti skatinimas.

Išanalizavus šias dvi teorijas, galima teigti, kad jos taip pat siūlo skirtingus nedarbo mažinimo būdus ir priemones. Neoklasikų nuomone, nereikalingos valstybinės užimtumo programos, darbo vietų išsaugojimo finansavimas ir kita, o būtina apriboti tik tai, kas trukdo laisvajai rinkai funkcionuoti. Tuo tarpu keinsistai mano priešingai, kad pati rinka užimtumo problemos išspręsti negali. Kadangi nedarbo priežastis yra nepakankama bendroji prekių ir paslaugų paklausa, todėl, norėdama sumažinti nedarbą, valstybė turi imtis priemonių, didinančių bendrąją paklausą [70, p. 527].

Kai kurie mokslininkai išskiria dar ir *mišriosios rinkos* modelį. Šioje teorijoje galima išvelgti tiek centralizuoto valstybės reguliavimo, tiek laisvosios rinkos aspektus. Mišriosios rinkos modelis yra būtinas pereinamuoju laikotarpiu sprendžiant socialines-ekonomines problemas.

Darbo rinkos politiką galima apibūdinti plačiąja ir siaurąja prasme. Plačiąja prasme yra sudėtinė užimtumo politikos dalis, kuria siekiama užtikrinti racionalų ir efektyvų šalies gyventojų užimtumą. Racionalaus gyventojų užimtumo ekonominis pagrindas yra visuomeniškai naudingas darbas, sukuriantis visuomenei reikalingas materialines ir dvasines vertybes, kurias galima realizuoti [14].

Užimtumo politika negali būti atskirta nuo šalies ekonominės politikos. R. Česnyienė (1996) išskyrė tris *darbo rinkos politikos fazes:*

1. pirmojoje fazėje vyravo kompensacinės darbo rinkos politikos priemonės. Svarbiausi uždaviniai buvo tarpininkauti įdarbinant bedarbius, mokėti bedarbio pašalpas;
2. antrojoje fazėje, prasidėjusioje septintajame dešimtmetyje, imta daugiau naudoti aktyvias darbo rinkos politikos priemones. Didelis dėmesys buvo skiriamas darbo išteklių profesiniam ir teritoriniam mobilumui didinti;

3. trečioji fazė prasidėjo aštuntojo dešimtmečio viduryje pasaulinės ekonomikos nuosmukio metu. Būdinga, kad šalia kompensacinių darbo rinkos elementų toliau buvo plėtojamos aktyvios priemonės (profesinis mokymas, perkvalifikavimas, finansinė parama esamoms darbo vietoms išlaikyti ir naujoms steigti ir pan.), apsaugančios nuo nedarbo, sumažėjus darbo paklausai. Po nepriklausomybės atkūrimo ilgą laiką buvo siekiama pagrindinio darbo rinkos politikos tikslo – sumažinti nedarbo lygį. Šiandien, kai jis gerokai sumažėjęs, darbo rinkos politika orientuojama į žmonių ekonominio aktyvumo skatinimą, darbo išteklių tobulinimą. Tačiau sėkmingam darbo rinkos politikos realizavimui būtina, kad absoliutus užimtųjų skaičius išaugtų didesniu mastu, nei sumažėtų bedarbių skaičius. Valstybės politika nedarbo atžvilgiu gali būti dvejopa [53, p. 47]:

1. *pasyvi*, kai valstybinėmis priemonėmis reguliuojamas kompensacinis mechanizmas, nedarbo atveju nustatomos kompensacijų mokėjimo sąlygos, formos, dydis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo;

*Pasyvi* darbo rinkos politikos *priemonė* – nedarbo draudimo išmoka, kurios tikslas - laikina materialinė parama asmenims, netekusiems darbo [20, p. 37].

2. *aktyvi*, kai valstybinėmis priemonėmis, diferencijuotomis pagal socialines grupes, regionus, ūkio šakas, selektyviai reguliuojamas pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje santykis. Pastarosios darbo rinkos politikos tikslas – pasitelkus specialias institucijas (darbo biržas, užimtumo tarnybas ir pan.) suderinti darbo pasiūlą ir paklausą. Jos pagalba siekiama mažinti nedarbo draudimo išmokų išlaidas, skirti jas naujoms darbo vietoms kurti ir kitoms aktyvioms priemonėms, padedančioms neturintį darbo asmenį greičiau integruoti į darbo rinką. Tam reikia kruopščiai apgalvotų ir parengtų profesinio mokymo bei perkvalifikavimo programų ir priemonių, užtikrinančių perspektyvinį darbo paklausos augimą.

Aktyvios darbo rinkos politikos tikslas – gerinti darbo rinkos funkcionavimą ir subalansavimą, didinti praradusių darbą asmenų gebėjimus, jų socialinį saugumą, skatinti jų užimtumą, kuo daugiau derinti darbuotojų, darbdavių bei valstybės interesus [20, p. 84].

Aktyvios darbo rinkos politikos veiksmingumas vertinamas taikant arba mikroekonomikos, arba makroekonomikos metodus. Didžioji dauguma programų vertinamos taikant mikroekonomikos metodus, kai siekiama nustatyti dalyvavimo programoje poveikį tolesnėms užimtumo ir pajamų perspektyvoms.

Darbo rinkos politika yra orientuota į prioritetinį aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymą. Motyvuojant bedarbius ir ieškančius darbo asmenis įsidarbinti, svarbu vykdyti nedarbo prevenciją ir užtikrinti, kad bedarbiai neprarastų ryšio su darbo rinka. Tuo tikslu taikoma:

1. **Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės**, kurios vienaip ar kitaip yra susijusios su žmogumi, su investicijomis į žmogiškąjį kapitalą (žr. 1 priedą):

1.1. *bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų profesinis mokymas* – galimybė ieškantiems darbo asmenims įgyti arba patobulinti kvalifikaciją, o darbdaviams - reikalingos kvalifikacijos darbuotojų, darbui su naujausiomis technologijomis, paruošimas iš darbo biržoje užsiregistravusių bedarbių;

1.2. *bedarbių ir išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų neformalus švietimas* – galimybė atnaujinti profesines žinias ar praktinius įgūdžius;

1.3. *remiamasis įdarbinimas* (įdarbinimas subsidijuojant – pagalba įsidarbinant į pastovų darbą; darbo įgūdžių įgijimo rėmimas - darbo įgūdžių įtvirtinimas darbo vietoje absolventams bei baigusiems profesinio mokymo kursus; viešieji darbai – galimybė laikinai iki 6 mėn. užsidirbti pragyvenimo lėšų);

1.4. *parama darbo vietoms steigti* (darbo vietų steigimo subsidijavimas – steigiamos naujos ir pritaikomos esamos darbo vietos prie darbuotojo negalios; Vietinių užimtumo iniciatyvų projektų įgyvendinimas – remia bedarbių neterminuotą įdarbinimą, steigiant naujas darbo vietas teritorijose, kuriose nedarbas yra didesnis nei vidutiniškai šalyje; savarankiško užimtumo rėmimas – paremia buvusių bedarbius bei neįgaliuosius, pradedančius savo verslą;

1.5. *darbo rotacija* – darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojų laikinas pakeitimas darbo biržoje registruotais ieškančiais darbo asmenimis.

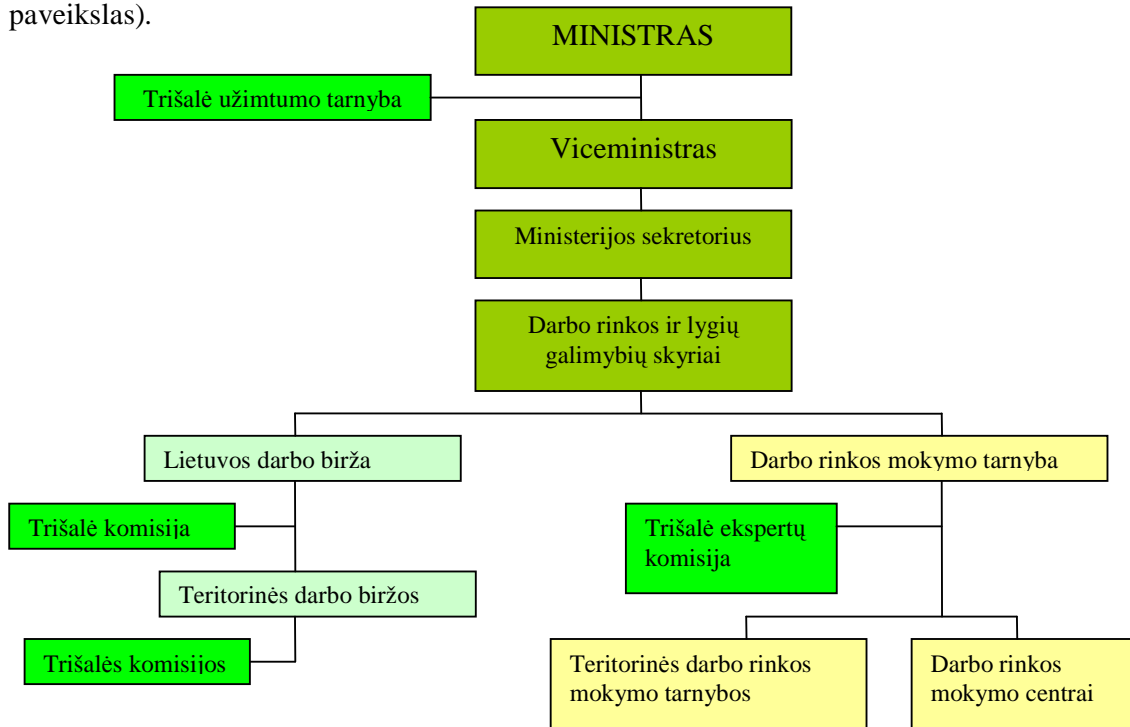
2. **Užimtumo rėmimo programos:** nedarbo prevencijos; teritorinės užimtumo rėmimo; gyventojų teritorinio mobilumo skatinimo; imigrantų, tautinių mažumų integravimo į darbo rinką ir kitos [47].

Užimtumo rėmimo politika ir įvairios programos skatina ne tik darbo vietų kiekybę, bet ir kokybę, padeda suderinti darbo pasiūlą ir paklausą, išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą. Aktyvi darbo rinkos politika susieja svarbias problemas, tokias kaip: pajamų saugumas, skurdas, nedarbas, sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumas ir pan. Daugelio Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančių institucijų pastangos sutelktos kaimo bedarbių nedarbo prevencijai, jų integracijai į darbo rinką, o galimybių darbo rinkoje išplėtimas padeda efektyviai spręsti nedarbo problemas atskirose seniūnijose. Kaimo bedarbiai motyvuojami naudojant aktyvias darbo rinkos politikos priemones, suteikiant informaciją ir paramą kaimo bedarbių verslumo plėtrai. Siekiant sumažinti nedarbo skirtumus tarp atskirų seniūnijų, skatinamas kaimo gyventojų teritorinis mobilumas ir darbdavių suinteresuotumas jų įdarbinimu. Darbo rinkos reguliavimo priemonės pavaizduotos 7 paveiksle.



Daugelyje šalių užimtumo politiką įgyvendina darbo ministerija ar kitos socialinės politikos institucijos, kurios nustato pagrindines kryptis. Lietuvoje užimtumo rėmimo politiką įgyvendina Vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo bei kitos ministerijos, įvairios valstybės bei savivaldybių institucijos ir įstaigos, kiti juridiniai ir fiziniai asmenys. Užimtumo situaciją Lietuvoje stebi, fiksuoja ir įvertina Statistikos departamentas prie LRV, bedarbius registruoja Lietuvos darbo biržos prie SADM teritoriniai padaliniai, įvairius tyrimus darbo rinkoje atlieka Darbo ir socialinių tyrimų institutas.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija vykdydama jai pavestus uždavinius žmogiškųjų išteklių plėtros srityje, įgyvendina valstybinę darbo rinkos profesinio mokymo politiką, užtikrina darbo rinkos profesinio mokymo sistemos funkcionavimą ir tobulinimą. Jos struktūroje yra specialios tarnybos, tiriančios, reguliuojančios gyventojų užimtumą, vadovaujančios teritorinėms darbo biržoms, organizuojančios žmonių kvalifikacijos kėlimą, mokymus ir kt. (8 paveikslas).



**8 pav.** Darbo rinkos administravimo sistema Lietuvoje

Šaltinis: Martinkus, B. ir kiti (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Vadovėlis*. Kaunas: Technologija.

Veiksminga darbo rinkos politika neįmanoma be efektyvios darbo rinkos institucijų veiklos. Valstybinę užimtumo koncepciją darbo rinkoje įgyvendina Lietuvos darbo birža, kurios **misija** – didinti ieškančių darbo asmenų gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje, teikti pagalbą jiems įsidarbinant ir padėti darbdaviams apsirūpinti reikiama darbo jėga, įvertinant vykstančius struktūrinius pokyčius šalies ūkyje [41]. Lietuvoje darbo biržų tinklas apima 46 teritorines darbo



biržas bei jų sudėtyje veikiančius poskyrius. Valstybinės užimtumo tarnybos, kaip viešąsias paslaugas teikiantys subjektai, vaidina specifinį vaidmenį darbo rinkoje: jos nemokamai teikia paslaugas jai priskirtose teritorijose gyvenantiems bedarbiams, tiek ieškantiems darbo asmenims, tiek darbdaviams. Darbo biržos buvo ir bus tarpininkai tarp tų, kurie ieško darbo ir nori dirbti bei darbdavių, galinčių pasiūlyti darbą. Valstybinės užimtumo tarnybos ir kaip atskiras viešąsias paslaugas teikiantis subjektas, ir veikdamos kaip partneris su kitomis organizacijomis, prisideda prie Lisabonos strategijos įgyvendinimo.

Socialiniai partneriai prisideda prie užimtumo politikos įgyvendinimo įvairiais lygiais per trišalius patariamuosius organus. Darbo rinkos būklės bei darbo rinkos politikos priemonių ir paslaugų įgyvendinimo klausimams nagrinėti prie teritorinių darbo biržų įsteigtos trišalės komisijos, kur lygiateisiais pagrindais dalyvauja darbuotojai (profesinių sąjungų, susivienijimų, asociacijų ir kt. atstovai), darbdaviai ir valstybės valdymo organų atstovai. Trišalės tarybos prie SADM svarsto įstaigų, prie kurių jos veikia, prioritetines veiklos kryptis, darbo rinkos būklę, užimtumo rėmimo programų rengimo tikslumą ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimą, teikia pasiūlymus šioms įstaigoms dėl jų veiklos efektyvumo didinimo [47]. Veiksmingos partnerystės plėtojimas yra nelengva ir daug išlaidų reikalaujanti užduotis. Bendradarbiaujant su darbdaviais įgyvendinamos naujos iniciatyvos, skirtos bedarbių ir darbdavių poreikiams suderinti, siekiama pakeisti jų supratimą, požiūrį.

Darbo išteklių neatsiejami nuo kvalifikacijos. Kvalifikuota darbo jėga – ūkio vystymosi ir modernizavimo varomoji jėga, taigi jos prioritetinis vystymas yra svarbus visuomenės pažangos veiksnys [20, p. 78]. Strateginiams profesinio mokymo politikos klausimams nagrinėti, 1992 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija įsteigė Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybą (LDRMT), kurios teritoriniai padaliniai veikia visoje Lietuvoje. LDRMT nuolat atlieka darbo rinkos studijas, kad galėtų pasiūlyti mokymo programas, atitinkančias ir darbuotojų, ir darbdavių lūkesčius. Siekdama atitikti darbo rinkos poreikius, LDRMT teikia konsultavimo ir mokymo paslaugas, kad žmonės įgytų norimą kvalifikaciją ir kompetenciją. Taip pat vykdomas tikslinis bedarbių mokymas ir konsultavimas. LDRMT mokymo centruose kasmet mokymus baigia apie 25 tūkst. asmenų (apie pusę jų sudaro darbo biržų atsiųsti bedarbiai, kas septintas atvyksta savo iniciatyva, kas ketvirtas – atsiųstas darbdavių).

Regioniniame lygmenyje Šiaulių darbo rinkos mokymo tarnyba vykdo darbo rinkos profesinį ir psichologinį konsultavimą, bedarbių psichologinę reabilitaciją ir reintegraciją į darbo rinką, teikia konsultavimo paslaugas ieškantiems darbo, išpėtiems apie atleidimą, dirbantiems asmenims, moksleiviams. Karjeros konsultantai informuoja apie galimybes įgyti paklausias darbo rinkos profesijas, persikvalifikuoti ar tobulinti turimą kvalifikaciją, konsultuoja dėl profesijos ir mokymo

įstaigos pasirinkimo. Centre dirbantys psichologai suteikia profesionalius patarimus, kaip įveikti sunkumus, susijusius su darbo netekimu, naujais reikalavimais ir darbo rinkos pokyčiais.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 str. įtvirtina kiekvieno žmogaus teisę laisvai pasirinkti darbą, teisę į tinkamas darbo sąlygas bei socialinę apsaugą nedarbo atveju. LR Užimtumo rėmimo, Nedarbo socialinio draudimo, Moterų ir vyrų lygių galimybių bei kiti įstatymai nustato Užimtumo politikos teisinį pagrindą. Reikia paminėti, kad Užimtumo rėmimo įstatymo įsigaliojimas sudarė palankesnes sąlygas pasiūlai ir paklausai suderinti, numatė naujas galimybes organizuoti ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimą. Tačiau realus gyvenimas skiriasi nuo Konstitucijos ir įstatymuose numatytų normų.

Lietuvoje 2005 m. sausio 1 d. įsigaliojus Nedarbo socialinio draudimo įstatymui, pradėjo veikti nauja socialinio draudimo sistema. Nedarbo draudimo išmoka, vietoj anksčiau buvusios bedarbio pašalpos, skiriama bedarbiams, atitinkantiems LR Nedarbo socialinio draudimo įstatymo nustatytus reikalavimus. Nedarbo draudimo išmokos (NDI) mokėjimo trukmė diferencijuojama priklausomai nuo bedarbio darbo stažo, įgyto iki išregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos (2008-01-01 minimali NDI sudarė 285 Lt, maksimali - siekė 949,2 Lt).

Apibendrinant galima teigti, kad Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas duoda ne tik ekonominę, bet ir socialinę naudą, o įgyvendintos nedarbo mažinimo programos didina užimtumą, mažina nedarbą, socialinės paramos gavėjų gretas, regioninę diferenciaciją, skatina smulkaus ir vidutinio verslo plėtrą. Gyventojų užimtumas didinamas tarpusavyje derinant ekonominę, fiskalinę, regioninę, švietimo ir kitas politikas.

## 2.2. Integracijos į darbo rinką problemos

Žmogaus integraciją į darbo rinką veikia nemažai įvairaus pobūdžio veiksnių: paslaugų ir gamybos sferos plėtojimas, išsilavinimas, motyvacija darbui, sveikata, pragyvenimo šaltiniai, gyvenimo lygis ir kita.

Augant ekonomikai ir gerėjant gyvenimo kokybei, jaučiamas nepakankamas visuomenės domėjimasis valstybės reikalais. 2007 m. balandžio mėn. Šiaulių universiteto Kaimo plėtros tyrimo centro atlikto Lietuvos visuomenės tyrimo duomenimis, išsiaiškintos valstybės pažangai labiausiai trukdančios savybės, kurios taip pat gali daryti poveikį ir bedarbių bei ieškančių darbo asmenų integracijai į darbo rinką (žr. 2 lentelę).

2 lentelė

### Valstybės pažangai labiausiai trukdančių savybių poveikio įvertinimas

Valstybės pažangai labiausiai trukdančios savybės	
Menkas bendras išprusimas ir nepakankamas noras lavintis	4

Nepagarba įstatymams, reguliuojantiems kasdienį elgesį	1
Nesuvokimas, koks yra išrinktos valdžios vaidmuo	10
Nesuvokimas, kas yra savivalda	9
Nesirūpinimas savo sveikata, sveikos gyvensenos nepaisymas, nevalyvumas	2
Nepagarba šeimai, nesuvokimas, kokios yra šiuolaikinės šeimos narių pareigos	6
Nesuvokimas, kas yra dvasinis gyvenimas, kokią reikšmę asmenybės ugdymui turi jausmai	7
Įsivaizdavimas, kad Lietuva yra mažytė, nereikšminga šalis	3
Perdėtas individualizmas, nesidomėjimas visuomeniniu gyvenimu	5
Nedraugiškumas, pavydas tam, kuris yra aktyvesnis	8

Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių universiteto Kaimo plėtros tyrimo centro atlikto Lietuvos visuomenės tyrimo duomenimis

Iš 2 lentelės matyti, kad, respondentų nuomone, labiausiai pažangai trukdanti ypatybė yra „Nesuvokimas, koks yra išrinktos valdžios vaidmuo“, o mažiausiai – „Nepagarba įstatymams, reguliuojantiems kasdienį elgesį“. Tai dar kartą įrodo nepakankamą visuomenės domėjimąsi valstybės vykdoma politika.

Analizuojant integracijos į darbo rinką tendencijas Lietuvoje, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad aukštesnį nei kitų demografinių socialinių bedarbių grupių nedarbo lygį, šalia ekonominių-socialinių veiksnių ir sumažėjusios darbo paklausos, sąlygoja bendras išsilavinimo ir profesinio pasirengimo lygis. Todėl, siekiant daugiau žmonių pritraukti į darbo rinką, užtikrinti teisingus darbo santykius ir tinkamas darbo sąlygas, efektyviau investuoti į žmogiškuosius išteklius, yra sudaromos specialios daugiamečių ir tęstinės strateginių tikslų įgyvendinimo programos [20, p. 83].

Pirmaisiais nepriklausomybės metais (1990-1995) pasireiškė sumažėjęs poreikis siekti išsilavinimo ir įgyti profesiją, todėl nemaža dalis žmonių šiuo metu yra nekvalifikuoti. Atsirado ryškūs išsilavinimo, darbo jėgos kvalifikacijos, motyvavimo dirbti skirtumai, toliau didėjanti socialinė atskirtis. Vykstant socialiniams-ekonominiams, technologiniams pokyčiams, keliami vis didesni reikalavimai darbo vietai. Spartus ekonomikos vystymasis, siekiant tenkinti augančius darbdavių reikalavimus, sąlygoja būtinybę didinti ieškančių darbo asmenų konkurencinius gebėjimus.

Vis aktualesnis tampa kokybinis darbo rinkos aspektas – darbo pasiūlos ir paklausos struktūros neatitikimas profesiniu, kvalifikaciniu ir teritoriniu požiūriu. Siekiant efektyvesnio darbo paklausos ir pasiūlos suderinamumo, būtina gerinti bedarbių gebėjimą prisitaikyti prie naujų darbo rinkos reikalavimų, skatinti požiūrį į mokymąsi, kaip visą gyvenimą trunkantį procesą. Todėl drąsiai galiu teigti, kad tik orientacija į mokymąsi vykdant mokymosi visą gyvenimą memorandumą, užtikrina mobilumą darbo rinkoje.

Lietuvos užimtumo politikoje, integruojant bedarbius ir ieškančius darbo asmenis į darbo rinką, orientuojamasi į opiausių darbo rinkos problemų sprendimą – nedarbo lygio skirtumą mažinimą tarp atskirų seniūnijų, profesinio rengimo plėtrą, siekiant aprūpinti darbdavius paklausiausių profesijų darbuotojais, bedarbių bendrųjų gebėjimų ugdymą, lygių galimybių darbo rinkoje politikos įgyvendinimą ir pan.

Tyrinėjant integracijos į darbo rinką teorinius aspektus, pastebėjau, kad atitinkamų gyventojų grupių padėtis darbo rinkoje labiausiai priklauso nuo bendros ekonominės situacijos šalyje, konkrečiau – nuo darbo paklausos. Užimtumo srityje susiduriama su labai svarbia problema – gyventojų darbo jėgos senėjimu, kvalifikacijos stoka, padidėjusiais ekonominės migracijos mastais. Pakartotina registracija darbo biržoje yra ilgalaikio nedarbo, lemiančio socialinę atskirtį, prielaida. Ilgalaikių bedarbių reintegracija darbo rinkoje – sudėtingas procesas, kuriam valdyti taikomos kompleksinio pobūdžio priemonės, investuojama į jų profesinį psichologinį konsultavimą, mokymosi bei darbo motyvacijos formavimą, mokymo, užimtumo programų bei santykių su darbdaviais plėtrą. Manoma, kad, augant šalies ūkiui, didės kvalifikuotų darbuotojų paklausa, be to, dėl netolygaus ekonomikos sektorių augimo, darbo jėga judės iš neproduktyvių į produktyvesnius sektorius, todėl perkvalifikavimo paslaugos išliks itin paklausios.

Lietuvos darbo birža, įgyvendindama valstybines užimtumo garantijas darbo rinkoje, gerindama bedarbių užimtumo gebėjimus ir jų integraciją į darbo rinką, siekia mažinti nedarbą ir užkirsti kelią ilgalaikiam nedarbui, skatina bedarbius apsispręsti dėl profesijos pasirinkimo, mokymosi, verslo organizavimo ir aktyvios darbo paieškos.

## **2.3. Užimtumo ir nedarbo samprata**

### **2.3.1. Gyventojų užimtumo ir nedarbo teoriniai aspektai**

Gerinant gyventojų galimybes darbo rinkoje svarbus yra kokybiškas užimtumas, kuris apima daugelį aspektų: darbuotojui palanki darbo aplinka, sąlygos nuolat tobulinti kvalifikaciją, galimybė tinkamai panaudoti turimas žinias ir įgūdžius, dirbti aukštą pridėdamąją vertę kuriantį darbą, turėti sveikas ir saugias darbo sąlygas, užsitikrinti pakankamas pajamas. Siekiant kokybiško užimtumo, būtinos tiek įmonių, tiek darbuotojų pastangos. Pavyzdžiui, užimtumo kokybę gali pagerinti įmonių investicijos į darbuotojų mokymą, nes įmonės yra ir turi būti suinteresuotos išlaikyti kvalifikuotus darbuotojus. Be to, darbuotojų ir bedarbių pastangos kelti kvalifikaciją taip pat prisideda prie kokybiško užimtumo, nes tai suteikia galimybę pretenduoti į aukštesnę vertę kuriančias ir geriau mokamas darbo vietas.

Užimtumo problema įvairiuose moksliniuose šaltiniuose įvardijama kaip jautriausia socialinė ekonominė besiformuojančios rinkos sąlyga [52, p. 68].

Vienas iš svarbiausių užimtumo rodiklių yra šalies ar konkrečios teritorijos gyventojų užimtumo lygis. Užimtumo lygis – tai užimtųjų gyventojų skaičiaus ir visų gyventojų ar jų grupių skaičiaus santykis procentine išraiška [20, p. 31]:

$$U_L = \frac{U_G}{V_G} \times 100,$$

čia  $U_L$  - užimtumo lygis,  $U_G$  - užimtųjų gyventojų skaičius grupėje ar šalyje,  $V_G$  - visų gyventojų skaičius grupėje ar šalyje.

Didėjant užimtų gyventojų skaičiui, didėja gyventojų užimtumo lygis.

Užimtumas siejamas su darbingo amžiaus asmenų veikla kuriant materialines ir dvasines vertybes bei tarpasmeniniu bendravimu. **Užimtumas** – teisėta (įstatymų nedraudžiama) dabinė žmonių veikla, kuria siekiama patenkinti asmeninius ir visuomeninius poreikius kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, duodanti jiems uždarbį (darbo pajamas). Užimtumas, skirtingai nei darbas, yra ne tik veikla, bet ir ekonominiai bei teisiniai santykiai tarp žmonių, dalyvaujančių darbo kooperacijoje [14].

Užimtumo rėmimo sistemos tikslas – siekti visiško gyventojų užimtumo, mažinti jų socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą [46].

Vidinės užimtumo struktūros analizės pagrindas yra užimtumo formų ir tipų klasifikacija. Užimtumo formas ir tipus apibūdinantys kriterijai yra skirstomi į [52, p. 83]:

1. *kiekybinį*, sudarantį prielaidas skirti lankstų laikiną užimtumą, pagrįstą darbo laiko parametrais;
2. *darbinės veiklos vietas* – užimtumas įmonėje, namuose (namudinis, virtualus darbas, teledarbas);
3. *nuosavybės formos* – užimtumas valstybinėse ir privačiose įmonėse;
4. *teritorinį* – užimtumas mieste, kaime, didžiuosiuose miestuose, užimtumas Europos bei šalies vidaus regionų kontekste;
5. *gamybinės sferos* – užimtumas pramonėje, statyboje, žemės ūkyje;
6. *darbo charakteristikos* – užimtumas automatizuotuose, mechanizuotuose ir fizinio darbo sektoriuose;
7. *kvalifikacinį* – aukštos kvalifikacijos ir nekvalifikuotas darbas;
8. *kvalifikacinės profesinės struktūros* darbą, atitinkantį profesinę kvalifikaciją.

Analizuodama mokslinę literatūrą, pastebėjau išskiriamas nevisiško ir visiško užimtumo formas. **Nevisiškas užimtumas** – neracionalus (neefektyvus) darbo jėgos panaudojimas, t. y. situacija, kai gaminant tam tikrą produktą ar teikiant paslaugą, dalyvauja daugiau darbuotojų, nei to reikalauja ekonominis ar technologinis tikslingumas. Neefektyviai naudojant darbo jėgą, mažėja darbo intensyvumas bei našumas [14].

Dar viena užimtumo forma – **visiškas užimtumas** – ekonomikos situacija, kai nedarbo lygis yra kuo žemiausio lygio ir nesąlygoja infliacijos padidėjimo; tai maksimalus gyventojų (darbo išteklių) ekonominio panaudojimo lygis [53, p. 82]. Visiško užimtumo pasiekimas ir nedarbo bei

neveiklumo sumažinimas didinant darbo jėgos paklausą ir pasiūlą yra labai svarbus palaikant ekonomikos augimą ir stiprinant socialinę sanglaudą.

Taigi, šiuolaikinės ekonomikos teorijoje visišką užimtumas yra sąvoka, apibūdinanti šalies ekonomikos būklę, kai nėra nedirbančių ne savo valia. Vienas pagrindinių makroekonomikos politikos tikslų – panaikinti nedarbą ir pasiekti visišką užimtumą. Tačiau realiai rinkos ūkis daugiau ar mažiau nutolsta nuo šio tikslo, nes jis nepajėgus darbo vietomis aprūpinti visų norinčių dirbti. Taigi, net ir esant visiškam užimtumui, nedarbas šalyje egzistuoja, todėl daugelis ekonomistų visišką užimtumą supranta, kai nedarbo lygis sudaro 4-5 proc. Palaikyti nedarbą šiame lygyje yra vienas iš svarbiausių užimtumo politikos uždavinių.

Dėl darbo išteklių kaitos, struktūrinių ekonomikos pokyčių neišvengiamai kinta bedarbių skaičius. Todėl visišką užimtumą tiksliau būtų galima apibūdinti kaip situaciją, kai registruotų bedarbių skaičius atitinka laisvų darbo vietų skaičių. Tačiau ir šis apibrėžimas nėra tikslus, nes laisvų darbo vietų struktūra gali neatitikti bedarbių profesinės–kvalifikacinės struktūros.

Su visiško užimtumo sąvoka yra glaudžiai susijęs *racionalus užimtumas*. Pagal B. Martinkų, šią užimtumo formą lemia [53]:

1. *visuomeniškai naudingas darbo pobūdis*, kai darbas kuria visuomenei reikalingas materialines ir dvasines vertybes, kurias galima realizuoti;
2. *vertybių ir paslaugų kokybė*, kai gamybos struktūra atitinka visuomenės poreikių struktūrą, tačiau gali nepatenkinti gaminių ir paslaugų kokybės;
3. *darbo jėgos profesinė-kvalifikacinė struktūra* – t. y. darbuotojų profesinės-kvalifikacinės struktūros atitikimas esamai darbo vietų struktūrai;
4. *socialinės racionalaus užimtumo sąlygos* – tai darbuotojų asmenybės vystymasis, gyvenimo lygis, poreikių tenkinimas ir kt.;
5. *techninės-organizacinės racionalaus užimtumo sąlygos*. Priskiriama: pažangios technikos ir technologijų panaudojimas, tobulas darbo organizavimas, geros darbo sąlygos, užtikrinta darbo apsauga, racionalus darbo ir poilsio režimas ir kt.

Visišką ir racionalų užimtumą garantuoja darbo rinkos efektyvumą.

Tarp daugelio ekonominių aspektų reikšmingą vietą užima ir analizės reikalauja viena svarbiausių makroekonominių problemų - nedarbas. *Nedarbas* - t. y. nevisiškas užimtumas, ekonomine prasme yra išteklių švaistymas ir nedirbančių žmonių egzistavimo sąlygų ardyimas. Nedarbas – rinkos ekonomikos šalims būdingas socialinis reiškinys, kurio esmė ta, kad dalis šalies gyventojų, galinčių ir norinčių dirbti samdos pagrindais, neturi darbo [14]. Jis sukelia ir neekonominio pobūdžio socialines problemas, nes darbas yra ne vien žmogaus pajamų, bet ir socialinės padėties, pilnavertiškumo pagrindas. Žmonės, netekę darbo, praranda pajamas, patiria gyvenimo lygio smukimą bei psichologinį diskomfortą. Ekonomistams nedarbo klausimas aktualus

siekiant nustatyti jo lygį, priežastis, pasekmes, nedarbo sukeliamus nuostolius bei parengti ir tobulinti Vyriausybės užimtumo politiką. Kai ekonomika nepajėgi sukurti pakankamai darbo vietų visiems norintiems ir galintiems dirbti, tai šalis netenka dalies nacionalinio produkto – jis lieka nepagamintas.

Dž. Keinsas siūlė skirti nedarbą, atsirandantį laisva valia (*savanoriškas nedarbas*), ir *prievartinį nedarbą*. Pirmasis pasireiškia, kai žmonės nesutinka dirbti už esamą pusiausvyros darbo užmokestį [77, p. 442].

Bedarbių procentinis dydis nuo bendro darbingų gyventojų (darbo išteklių) skaičiaus apibrėžia *nedarbo lygį* – t. y. ekonominį rodiklį, rodantį kuri darbo išteklių dalis neužimta; tai asmenų, galinčių ir norinčių dirbti, tačiau neturinčių tinkamo darbo, santykio su visais darbingais gyventojais (darbo ištekliais), procentinė išraiška [53, p.74].

**Nedarbo lygis = bedarbių skaičius / darbo išteklių skaičius x 100 %**

Nors sunku išmatuoti ir interpretuoti nedarbo lygį, tačiau šis rodiklis yra tinkamiausias darbo jėgos nepanaudojimo laipsniui įvertinti.

Nors mokslinėje ekonominėje literatūroje ir nėra išskiriama griežta nedarbo klasifikacija, tačiau laiko požiūriu jis skirstomas į *trumpalaikį* (iki 2-3 mėnesių), *vidutinės trukmės* (3-6 mėn.) ir *ilgalaikį* (6 mėn. ir ilgiau). Pagal LR Užimtumo rėmimo įstatymą [47], *ilgalaikiais bedarbiais* laikomi „asmenys iki 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 6 mėnesius, ir asmenys nuo 25 metų, kurių nedarbo trukmė viršija 12 mėnesių, skaičiuojant nuo įsiregistravimo teritorinėje darbo biržoje dienos“.

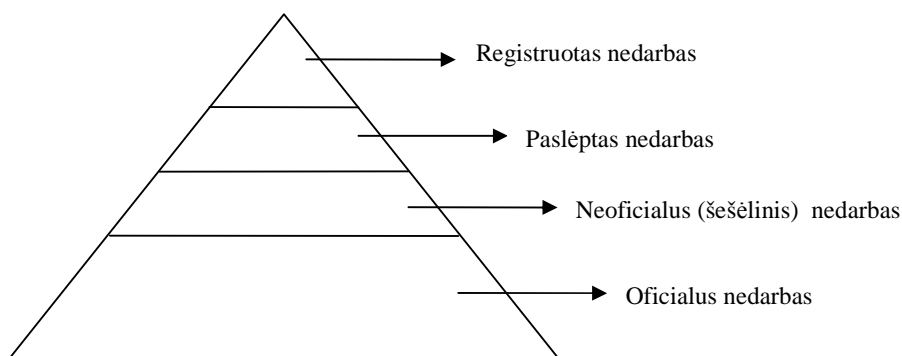
Išanalizavus gyventojų užimtumo ir nedarbo teorinius aspektus, pereisiu prie nedarbo rūšių ir tipų pagrindimo.

### 2.3.2. Nedarbo rūšys ir tipai

Analizuojant nedarbo kilmę, svarbią reikšmę užima jo suskirstymas į rūšis ir tipus, kuriuos lemia įvairios nedarbo priežastys, nedarbo trukmė ir pan. Nedarbo sąvokų gausa, jų persipynimas bei duomenų trūkumas trukdo kiekybiškai apibrėžti atskirus nedarbo tipus. *Registruotas* nedarbas apima teritorinėse darbo biržose registruotus bedarbius. Oficialų nedarbą didina *šešėlinis nedarbas* (registruoti asmenys neieško darbo, nors ir teigia, kad tai daro) ir *neoficialus užimtumas* (neoficialiai dirbantys asmenys). Nusivylę, norintys dirbti, tačiau praradę viltį susirasti darbą asmenys priskiriami *prislėgto nedarbo kategorijai*. Kiti žmonės ieško bet kokio darbo: padienio, ne visos darbo dienos ar savaitės, žemesnės kvalifikacijos nei turima. Tai vadinamas *paslėptasis nedarbas*, kuris sudaro nekontroliuojamą darbo rinkos dalį. Iš darbo rinkos išstumtiems asmenims jis taip pat gali suteikti darbo patirties, pasitikėjimo savo jėgomis, naudingų įgūdžių. Paslėptas

nedarbas mažina realų nedarbo lygį. Tačiau nedarbo lygis gali būti ir padidintas. Tai sąlygoja asmenų noras gauti nedarbo draudimo išmokas arba noras nuslėpti neoficialiai gaunamas pajamas. Toks nedarbas vadinamas *šešėliniu*. Kai kurie gyventojai labiau suinteresuoti gauti minėtas lengvatas, o ne dažniausiai darbdavių siūlomą minimalų atlyginimą.

Dabartinė pereinamojo laikotarpio šalies darbo rinkos struktūra yra sudėtinga, primenanti piramidę, padalintą į atskirus darbo rinkos struktūros elementus (žr. 9 paveikslą).



**9 pav.** Lietuvos darbo rinkos struktūra

Šaltinis: Martinkus, B. ir kiti (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Vadovėlis*. Kaunas: Technologija.

Daugumoje mokslinės literatūros šaltinių randamas nedarbo suskirstymas į *frikcinį (tekamąjį), struktūrinį ir ciklinį* nedarbą.

B. Martinkus ir bendraautoriai *frikcinį (tekamąjį)* nedarbą apibūdina kaip trumpalaikį, neišvengiamą nedarbą. Jis atsiranda žmonėms keičiant darbą dėl įvairių priežasčių: ieškant geresnės darbo vietos, keičiant gyvenamąją vietą, pasibaigus sezoniniams darbams ir pan. Vieni ieško darbo pirmą kartą, kiti keičia jį savanoriškai, tretieji - atleisti iš ankstesnių darboviečių. Daugelio autorių nuomone, šis nedarbo tipas yra neišvengiamas ir dažnai net pageidaujamas, nes „daugelis žmonių, atsiradę „tarp darbų“ savo valia, pereina iš menkai apmokamo ir žemo produktyvumo darbo į geriau apmokamą, produktyvesnį darbą“ [53, p. 78]. Šių asmenų „atskirtis“ dažnai būna trumpalaikė, juos be didesnio vargo vėliau nesunku integruoti į darbo procesą. Šio tipo bedarbiai nepraranda ir taip reikalingų darbo įgūdžių.

Frikcinį (tekamąjį) nedarbą lemia du veiksniai: darbuotojų kaitos mastas ir darbo paieškos trukmė, sąlygojama laiko, reikalingo informacijos apie laisvas darbo vietas, paieškai, pokalbiams dėl įsidarbinimo ir kt.

Tekamas nedarbas labai glaudžiai susijęs su *struktūriniu*, pasireiškiančiu tada, kai esama darbuotojų kvalifikacija neatitinka šiuolaikinės rinkos reikalavimų. „Struktūrinis nedarbas – darbo



jėgos profesinės-kvalifikacinės struktūros neatitikties darbo vietų profesinei-kvalifikacinei struktūrai rezultatas“ [66, p.17]. Tai nedarbo rūšis, nulemta gamybos techninio lygio augimo.

Struktūrinis nedarbas dažnai įgauna regioninio nedarbo pavidalą, būtingą tam tikroms teritorijoms. Dėl jo egzistavimo nedarbas suskyla į atskirus segmentus. Tuo pačiu vienuose segmentuose egzistuoja nedarbas, kituose – darbo jėgos trūkumas.

Augimo ir gyventojų sąlygotas struktūrinis nedarbas – tai dvi šio tipo nedarbo grupės. Pirmoji atsiranda, kai darbo paklausa kinta dėl įvairių technologinių pasikeitimų (pvz., naujų technologijų diegimas išstumia iš rinkos darbo jėgą). Antruoju atveju vyksta struktūrinis darbo pasiūlos pokytis, susijęs su demografinėmis bei kvalifikacinėmis charakteristikomis (pvz., didinamos išlaidos švietimui, gamtos apsaugai ir, tuo pačiu, mažinamos – krašto gynybai) [52, p. 59].

Struktūrinio nedarbo apimtis priklauso nuo bedarbių skaičiaus (darbo paklausos) ir laisvų darbo vietų (LDV) (darbo pasiūlos) skaičiaus dinamikos. Šio tipo nedarbo pokyčius galima tyrinėti naudojantis LDV ir bedarbių skaičiaus santykio rodikliu. Jam išaugus, struktūrinio nedarbo apimtis didėja. Sumažėjus struktūriniam nedarbui, sumažėja ir šio rodiklio reikšmė.

Frikinio ir struktūrinio nedarbo rūšis atskirti vieną nuo kitos nėra paprasta. „Esminis skirtumas yra tas, kad „frikciniai“ bedarbiai turi reikalingų darbo įgūdžių, kuriuos jie gali parduoti, o „struktūriniai“ bedarbiai negali iš karto gauti darbo – jiems reikia persikvalifikuoti, papildomai mokytis, o kartais ir pakeisti gyvenamąją vietą“ [53, p. 79].

Dar viena nedarbo rūšis - *ciklinis (konjunktūrinis)* nedarbas, atsirandantis dėl darbo pasiūlos ir paklausos skirtumo darbo rinkoje. Jis, skirtingai nuo frikinio ir struktūrinio nedarbo, atsiranda dėl nesugebėjimo sukurti ekonomikoje reikiamą darbo vietų skaičių visiems norintiems dirbti. Ciklinis nedarbas glaudžiai susijęs su ekonominio ciklo kitimu: ekonomikos nuosmukiais, krizėmis, kurių metu padaugėja laikinų bedarbių. Ciklinį nedarbą sukelia nepakankamos bendrosios išlaidos ir visuminė paklausa (vartojimo, investicinės bei vyriausybės išlaidos). Jei visuminės paklausos lygis prekėms ir paslaugoms yra nepakankamas, dalis darbuotojų atleidžiami iš darbo ir sumažėja bendras nacionalinis produktas (BNP). Galima teigti, kad „ciklinis nedarbas – tai nedarbas, sąlygojamas bendro ekonomikos nuosmukio“ [53, p. 79].

Mokslinėje literatūroje, analizuojančioje darbo rinką, sutinkamas *sustingęs (stagnacinis)* nedarbo tipas, kuris apima darbingus asmenis, ilgą laiką nerandančius darbo, tačiau dirbančius nepastovų atsitiktinį darbą.

Keičiantis darbo galimybėms skirtingais sezonais, susiduriama su *sezoniniu* nedarbu, sąlygojamu sezoninių veiksnių (klimato, biologinių bei institucinių veiksnių), kurie metų bėgyje veikia produkcijos bei darbo paklausos svyravimus. Tai ypač pasireiškia tokiose šakose, kaip žemės ūkis, statyba, turizmas ir kt.

Nors nedarbo rūšys ir tipai yra bendri skirtingose šalyse, tačiau nedarbą sukeliančios priežastys bei socialinės-ekonominės pasekmės, kurias aptarsiu sekančiame skyriuje, gali skirtis.

### **2.3.3. Nedarbą lemiančios priežastys ir socialinės-ekonominės pasekmės**

Nedarbas, mažindamas pajamas, keisdamas žmogaus nuostatas ir dienos ritmą, didindamas psichologinę įtampą ir nepasitikėjimą ateitimi, daugeliui gyventojų labai apsunkina kasdienį gyvenimą, mažina jų socialinį ir ekonominį aktyvumą, o neretai lemia ir socialinę atskirtį, kuri yra nesuderinama su žmogaus socialine raida“ [23, p. 71].

Tarp daugelio nedarbo priežasčių ypatingą vietą užima *ekonominiai* pokyčiai. Mechanizavus ir automatizavus gamybą, įdiegus naujas technologijas, pakitus žmonių poreikiams, darbas tapo kūrybiškas, išaugo protinio ir kvalifikuoto darbo reikšmė. Reikalingi naujo tipo darbuotojai, įsisavinę keletą mokslų pagrindus ir turintys aukštą kvalifikaciją. Darbo jėgos profesinė-kvalifikacinė struktūra nebeatitinka pasiūlos struktūros. Darbuotojai tampa bedarbiais, kai bando gauti darbą, reikalaujantį aukštesnės nei turima kvalifikacijos.

Didžiulę įtaką darbo rinkai ir nedarbui daro naujų informacinių technologijų plėtra, globalizacijos procesai, ypač migracija. Lietuva yra maža valstybė, kurios svarbiausias turtas – žmonės. Kai nemaža jų dalis išvažiuoja, šaliai – didelė netektis. Esant intensyviai darbo jėgos emigracijai iškyla grėsmė, kad šalies ūkis laipsniškai prarasdamas žmogiškuosius išteklius patirs vis daugiau ekonominių nuostolių. Lietuvoje šis procesas nėra pakankamai subalansuotas, nes iš šalies išvyksta gerokai daugiau darbuotojų, nei atvyksta iš kitų ES valstybių. Šalyje, iš kurios išvykstama, mažėja dirbančiųjų skaičius, dėl to aštrėja socialinės šalpos, ekonominės plėtros problemos. Galima teigti, kad ieškoti darbo, įskaitant ir nelegalų, užsienyje Lietuvos piliečius skatina palyginti menkas darbo užmokestis Lietuvoje bei sugrįžusių migrantų sėkminga patirtis, taip pat, teigiama ir tokį žingsnį pateisinanti viešojo nuomonė.

Ši problema yra dar akivaizdesnė turint galvoje vyraujančias socialines-demografines emigrantų charakteristikas. Išvyksta daugiausia jauni, pakankamai gerą išsilavinimą įgiję, verslūs ir iniciatyvūs asmenys, taip pat jaunos šeimos. Be to, tarp emigrantų gausu ir aukštos kvalifikacijos pagyvenusių asmenų (mokslininkų, gydytojų, kitų aukštos kvalifikacijos specialistų). Mano nuomone, pastaruoju metu vykstantis spartus „protų nutekėjimas“ daro didelę neigiamą įtaką Lietuvos mokslo raidai bei bendrai šalies ūkio plėtrai. Tuo pačiu metu, šimtai talentingų Lietuvos studentų išvyksta į kitas šalis studijuoti, tačiau į Lietuvą nebegrįžta [76].

Pažymėtina, kad išorinė migracija, kitaip negu vidinė, veikia bendrąjį gyventojų skaičių: jei daugiau gyventojų iš šalies išvyksta nei atvyksta, šalies gyventojų gali mažėti, o gyventojų emigracija gali turėti didelės įtakos paliekamos šalies ekonominei situacijai [85].

Neigiamos migracijos pasekmės daro poveikį: darbo rinkai, ekonomikai, demografijai, socialiniam saugumui, tautiniam identitetui, politiniams pokyčiams, nacionaliniam saugumui ir kt. Jos labiausiai pasireiškia per kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą, kas sumažina gamybos plėtros galimybes, bei aktyvesnę investicijų panaudojimą. Tačiau tam tikras kvalifikuotos darbo jėgos trūkumas yra vertinamas ir kaip *teigiamas veiksnys*, skatinantis darbdavius efektyviau naudoti turimą darbo jėgą ir didinti darbo našumą. Noriu akcentuoti, kad pastaruoju metu dominuoja teigiamos migracijos pasekmės:

1. nedarbo sumažėjimas;
2. vidutinio darbo užmokesčio augimas;
3. investicijų į žmogiškąjį kapitalą augimas;
4. užimtumo lankstumo augimas;
5. darbo santykių harmonizavimas ir socialinio dialogo plėtra.

Teigiamos migracijos pasekmės įtakoja ne tik darbo rinką, ekonomiką, bet ir eurointegraciją, socialinį dialogą, gyvenimo lygį, viešąjį valdymą. Ekonomikos augimas, didinantis užimtumą, daro teigiamą poveikį gyvenimo kokybei ir darbo sąlygų pagerinimui, o tai skatina grįžtamąją migraciją.

Kalbant apie teritorinį mobilumą, galima pasakyti, kad tai yra efektyvi priemonė, mažinanti konkurenciją darbo rinkoje žemo užimtumo teritorijose. Tačiau gyventojų teritorinį mobilumą dažnai riboja lėšų stoka, žemas gyvenimo lygis, santykinai aukštas būsto įsigijimo kainos. Labai dažnai šeimos, gaunančios mažas pajamas, patenka į savotiškus spąstus, didelio nedarbo zonas ar regionus ir negali iš jų ištrūkti į ekonomiškai augančius rajonus [50, p. 18]. Nepakankamas darbo jėgos mobilumas apsunkina situaciją šalies vidaus darbo rinkoje. Tradiciškai mažas gyventojų teritorinis mobilumas šalies viduje trukdo efektyviai panaudoti turimus darbo išteklius, o užimtų gyventojų pasiskirstymas pagal kai kurias ekonominės veiklos rūšis lėtai kinta palankia užimtumo struktūrai linkme.

Ilgesnį laiką vykstantys demografiniai procesai turi įtakos tiek šalies ekonomikos augimo tempams, tiek situacijai darbo rinkoje [64]. Demografiniai pokyčiai ir gyventojų senėjimas reiškia, kad mažesnis dirbančiųjų skaičius išlaiko daugiau pensininkų. Dėl šios priežasties vyresni žmonės turi būti skatinami kuo ilgiau dirbti. Be to, senstant visuomenei susiduriama su rimtomis ekonominėmis bei socialinėmis problemomis įdarbinant vyresnio amžiaus asmenis ir sprendžiant jų gyvenimo lygio problemas. Kadangi į vyresnio amžiaus asmenis dažnai darbdaviai žiūri skeptiškai, svarbu įtikinti juos ir formuoti požiūrį, kad įgytas pagyvenusių žmonių patyrimas, įgūdžiai, lojalumas, pareigingumas, atsakomybės jausmas gali būti labai naudingi organizacijai. Akcentuojamas visą gyvenimą trunkantis mokymasis ypač svarbus atsakant į globalizacijos ir demografinių pokyčių sukeltus iššūkius.

Pritariu mokslininkų nuomonei, kad viena iš nedarbo priežasčių laikomas ir pats darbo paieškos procesas, jo trukmė bei draudimas nedarbo atveju. Akivaizdu, kad kuo nedarbo draudimo išmokos mokėjimo terminas ilgesnis, tuo ilgalaikio nedarbo mastas didesnis.

Daugelis autorių socialines ir ekonomines nedarbo pasekmes tyrinėja siaurą ir pačiaja prasme. Pirmuoju atveju jaučiamas nedarbo poveikis tiesiogiai žmogui (mikroekonominiai nuostoliai), antruoju – visai šalies ekonomikai (makroekonominiai nuostoliai).

Nagrinėdami nedarbo pasekmes siaurą prasme, daugelis tyrėjų akcentuoja, kad dėl darbo netekimo prarandama dalis darbuotojo pajamų, darbinė patirtis, patiriamas psichologinis diskomfortas, sukeliama fizinės sveikatos pokyčiai (netenkama apetito, sutrinka miegas, nervų, širdies ir kraujotakos sistemos), atsiranda įvairių somatinių streso požymių (padidėja kraujospūdis, atsiranda migreniniai galvos skausmai, pasireiškia nervinės ligos), tiesiogiai veikiama žmogaus (jo šeimos) socialinė gerovė. Prarasti kvalifikaciniai gebėjimai nebetenkina naujų darbo vietų reikalavimų, o tai įtakoja darbo kokybę bei darbo užmokestį. Netekus darbo nebelieka ir griežtos dienotvarkės bei laiko planavimo, kuriuos diktavo kiekviena darbo diena. Nedarbas veikia įvairius psichinės sveikatos aspektus: mažina savigarbą, didina neviltį, nepasitikėjimą, stresą, sukelia nuolatinį nepasitenkinimą. Tad susilpnėja nedirbančio asmens ekonominio ir socialinio aktyvumo motyvacija. Gyvenant visuomenėje, kurioje visi nariai susieti darbo pasidalijimu ir kitais ekonominiais saitais, tam tikros visuomenės narių gyvenimo pablogėjimas įtakoja ir kitus žmones. Ekonomikos nuosmukio ir padidėjusio nedarbo sąlygomis išauga nusikaltimų, savižudybių, skyrybų skaičius, trumpėja gyvenimo trukmė.

Didelę nedarbo sukeltą riziką patiria žmonės, gyvenantys skurde, kaime ar vietovėse, kur yra aukštas nedarbo lygis bei nepakankamas darbdavių rėmimas. Nepakankama kvalifikacija, motyvacijos stoka, nesaikingas alkoholio vartojimas neleidžia kai kuriems kaimo bedarbiams įsidarbinti ir sėkmingai dirbti. Jauniems žmonėms bedarbystė kelia ypatingų problemų, ypač jei jie augo nepalankioje socialinėje aplinkoje ir negalėjo įgyti tinkamo išsilavinimo. Jiems sunku pasitikėti savimi ir įgyti specialybę.

Kai kurie ekonomistai akcentuoja, kad nedarbas, atsiradęs laisva valia, dar vadinamas savanorišku, gali būti net naudingas žmogui. Tai pažymėtina laisvalaikio požiūriu. Atsisakydami darbo, tam tikra kategorija žmonių mano, kad laisvalaikis yra didesnė vertybė už darbo pajamas, taip pat, jie tiki, kad po ilgesnės pertraukos pavyks gauti geresnį ir brangiau apmokamą darbą. Tačiau tai nesumažina mikroekonominių nuostolių problemas.

Vertinant nedarbo nuostolius plačiaja prasme, į nedarbą žvelgiama kaip į neefektyvios darbo jėgos ir kitų gamybos išteklių panaudojimą, taip pat nuolat kylančio nedarbo bei mažėjančio gyvenimo poreikių tenkinimo pasekmę.

Kai ekonomika nepajėgi sukurti pakankamo kiekio darbo vietų visiems, norintiems ir galintiems dirbti, tai šalis netenka dalies nacionalinio produkto – jis lieka nepagamintas. Makroekonomikos požiūriu BNP dėl nedarbo vertinami remiantis Okun'o dėsnio, kuris rodo, kad nedarbui pakitus 1 proc., t. y. kai faktiškas nedarbo lygis viršija natūralųjį vienu procentu, reali gamybos apimtis pasikeis 2–3 proc., kitaip sakant, realusis BNP atsilieka nuo galimo (potencialaus) lygio vidutiniškai 2,5 proc. Santykis 1:2,5 arba 2:5, t.y. nedarbo lygio santykis su BNP atsilikimu leidžia apskaičiuoti absoliučius produkcijos nuostolius, susijusius su bet kuriuo nedarbo lygiu. Oken dėsnį galima išreikšti formule [52, p. 65]:

$$\Delta \text{BNP} = 1/100 \times (N1 - Nn) \times \text{BNP} \times 2,5,$$

$Nn$  – natūralus nedarbo lygis proc.;

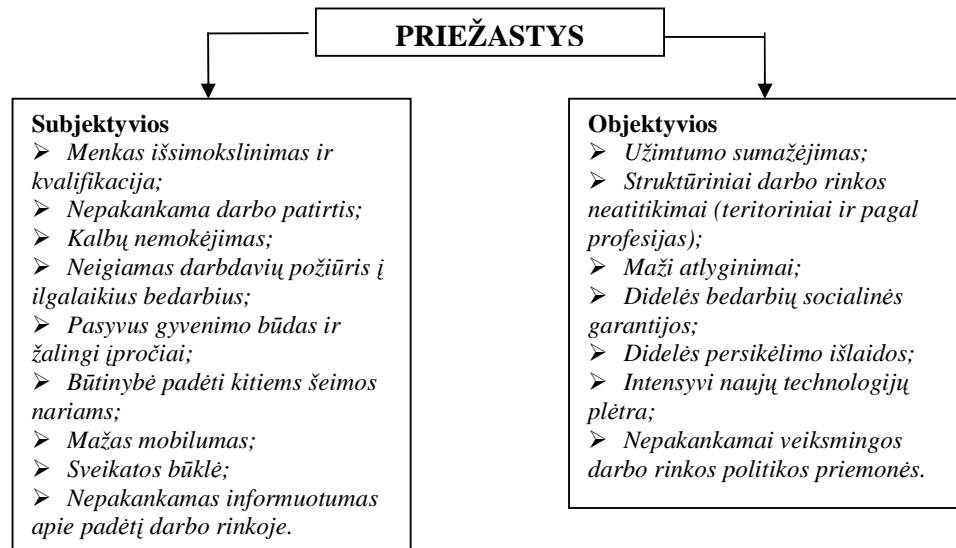
2,5 – Okeno koeficientas

Dažnai nedarbą didina ir vyriausybės bandymai įtakoti infliaciją monetarinės ir fiskalinės politikos priemonėmis. Nuostoliai dėl nedarbo tautos ūkyje susidaro ne tik dėl nepagamintų prekių ir paslaugų, bet ir dėl išmokėtų nedarbo draudimo išmokų. Visi dirbantieji moka nedarbo draudimui iš savo darbo užmokesčio mokesčius, o vyriausybė kompensuoja bedarbiams sumažėjusias pajamas. Draudimui moka visi, tuo tarpu, pašalpas gauna tik bedarbiai. Tačiau tai nėra pagrindinis ekonominis nedarbo nuostolis, ir kai ekonomika negali aprūpinti darbo vietomis visų norinčių dirbti, prarandamas vertingas resursas: potencialios prekės ir patarnavimai. Tai ir yra pagrindinis ekonominis nedarbo nuostolis [53, p. 81]. Taip pat nedarbo plėtra didina nedarbo kaštus ir reikalauja papildomo finansavimo iš valstybės ir savivaldybių biudžetų. Reikia paminėti, jog dirbti neskatina ir dabartinė socialinė politika, kai socialinės išmokos ir garantijos suteikiamos registruotiems bedarbiams, nepriklausomai nuo jų aktyvumo darbo rinkoje.

Palyginus su ekonominiais nedarbo nuostoliais, socialiniai nedarbo nuostoliai yra žymiai skaudesni, nes tiesiogiai veikia didelę dalį užimtųjų ekonominėse veiklose. Jie tiesiogiai veikia nekvalifikuotus ir mažai kvalifikuotus fizinio darbo atstovus, jaunimą, vyresnio amžiaus asmenis, moteris. Nedarbas neigiamai veikia partnerystę ir šeimos gyvenimą, nes netekęs darbo žmogus dažnai jaučiasi praradęs kitų pasitikėjimą, mažiau pasitiki savo jėgomis, šeimos gyvenimas vis labiau telkiasi aplink savo buto (namo) problemas. Toks šeimos klimatas neigiamai veikia tarpusavio santykius šeimoje ir jų pasaulėžiūros formavimąsi.

Ypač neigiamą poveikį žmogui ir visuomenei daro ilgalaikis nedarbas, kurio metu gali pasikeisti net svarbiausios gyvenimo nuostatos. Ilgalaikė bedarbystė – viena skaudžiausių problemų tiek ES šalyse, tiek Lietuvoje, tiek mano analizuojamoje teritorijoje. Neigiamų ilgalaikio nedarbo padarinių negalima atskirti nuo ekonominės ir socialinės nelygybės, egzistavusios iki darbo praradimo. Aktyvią darbo paiešką, keičia pasyvumas, susitaikymas su esama situacija arba ieškojimas prastesnio, mažiau kvalifikuoto darbo.

Pastebėta, kad kuo ilgiau žmogus nedirba, tuo jam sunkiau adaptuotis prie nuolat kintančių darbo rinkos sąlygų. Ilgalaikio nedarbo atsiradimą lemia įvairios priežastys, kurias galima suskirstyti į dvi grupes: *objektyvias* ir *subjektyvias* [24, p.75]. Objektyvios priežastys priklauso nuo bendros padėties šalies ūkyje, darbo rinkoje, užimtumo ir socialinės apsaugos politikos, darbo santykių įmonėse ir socialinio dialogo. Tuo tarpu, subjektyvios priežastys priklauso nuo pačių bedarbių kokybinių charakteristikų, jų motyvacijos darbui, šeimos funkcijų vykdymo ir vyraujančių darbdavių nuostatų.



**10 pav.** Ilgalaikio nedarbo priežastys

Šaltinis: Gruževskis, B. (2002). Žmogaus socialinė raida. Užimtumas. Vilnius: Justicia.

Ilgalaikis nedarbas, susijęs su struktūriniais darbo rinkos pokyčiais vykstant ekonominėms permainoms, iškelia ir kitas problemas – profesinių kvalifikacijų bei darbo patirties praradimą, ekonominio ir socialinio aktyvumo sumažėjimą, nepasitikėjimą savimi. Jo aplinkoje formuojasi socialinė atskirtis ir pasekmės - neoficialus užimtumas, priklausomybės (alkoholizmas, narkomanija ir pan.), nusikalstama veikla, sveikatos sutrikimai ir kt.

Apibendrinant galima teigti, kad nedarbo priežastys yra labai įvairios, dažnai jų būna visas sąrašas, iš kurio sunku išskirti svarbiausias. Keičiantis ekonominėms, politinėms sąlygoms šalyje, atsiranda naujos nedarbo didėjimo aplinkybės ir jų sąlygotos socialinės ir ekonominės pasekmės, kurias reikia nuolat tirti ir priimti konkrečius pasiūlymus, siekiant išvengti neigiamų pasekmių šalies ekonomikoje.

### 2.3.4. Nedarbą mažinančios priemonės

Siekiant bedarbius ir ieškančius darbo asmenis integruoti į darbo rinką ir užtikrinti teisingus darbo santykius bei saugias darbo sąlygas, būtina taikyti nedarbo mažinimo priemones, kurias galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes: didinančios darbo pasiūlą ir didinančios darbo paklausą. Darbo pasiūla gali būti padidinta šiomis priemonėmis [54, p.94-95]:

1. tobulinant darbo rinkos paslaugas (geresnis gyventojų informavimas apie įsidarbinimo galimybes, laisvų darbo vietų duomenų kaupimas duomenų bazėse turi įtakos mažinant tekamąjį ir struktūrinį nedarbą);

2. deficitinių specialybių profesionalaus paruošimo tobulinimas (vyriausybės parengtos mokymo programos, skirtos trūkstamų specialistų rengimui);

3. valstybės pagalbos bedarbiams koregavimas, nedarbo draudimo sistemos reformavimas (nedarbo draudimo išmokos, mokamos iš valstybės biudžeto, kompensuoja pajamų netekimą nedarbo atveju, tačiau tuo pačiu jos padidina savanorišką nedarbą ir pailgina darbo vietos ieškojimo trukmę);

4. pajamų mokesčio mažinimas. Jo mažinimas - tolygus realiojo darbo užmokesčio didinimui, o aukštesnis darbo užmokestis didina dirbti norinčių žmonių skaičių.

Darbo paklausą Vyriausybė gali padidinti sekančiais būdais:

1. Vyriausybės ir profsąjungos įtaka, pristabdant struktūrinius kitimus ekonomikos augimo sąlygomis (privalomas darbuotojų samdymas, numatytas darbo sutartyse, vyriausybės subsidijos silpstančioms ūkio šakoms bei regionams);

2. visuminis paklausos didinimas (Vyriausybė didina paklausą, supirkdama prekes ir paslaugas iš privačių įmonių);

3. papildomų darbo vietų steigimas, plėtojant smulkų verslą. Steigiamos smulkios įmonės kuria naujas darbo vietas, didina darbuotojų pajamas, stabdo darbingumo ir kvalifikacijos praradimą.

4. darbo namuose vystymas (masinis personalinių kompiuterių naudojimas).

„Kuriant dinamišką ir konkurencingą ekonomiką ypatinga svarba yra teikiama įgūdžiams, kurie tampa esminiais siekiant didesnio užimtumo. Todėl ypač svarbu suteikti žmonėms šiuolaikiniam įvairiapusiam darbui būtinus įgūdžius bei gebėjimus, kad jie galėtų atlikti įvairius darbus ir sugebėtų dirbti žiniomis grindžiamoje ekonomikoje. Esminis iššūkis Lietuvai šiuo metu yra suteikti galimybę kiekvienam žmogui mokytis ir atnaujinti turimus įgūdžius“ [49].

Su ekonomikos augimu ir socialine sanglauda ypač susijusi Žmogiškųjų išteklių plėtra. Vis didesnę reikšmę darbdaviui renkantis darbuotoją turi ne tik išsilavinimas, bet ir profesiniai įgūdžiai, darbo patirtis, aukšta kvalifikacija. Visa tai sąlygoja aukštesnį užimtumo lygį, didesnę produktyvumą ir mažesnę nedarbą. Ieškančiųjų darbo mokymas ir dirbančiųjų perkvalifikavimas, siekiant prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių, įtraukia visus suinteresuotus asmenis, valdžios institucijas, darbdavius ir darbuotojus.

Vietinių užimtumo iniciatyvų projektai – teritorinių nedarbo problemų sprendimo būdas. Jie padeda sutelkti vietos bendruomenės, socialinių partnerių, darbo rinkos ir vietos valdžios institucijų, nevyriausybinių organizacijų, gyventojų pastangas kuo efektyviau panaudoti vietinius ir materialius ir žmogiškuosius išteklius darbo vietoms steigti ir įdarbinti bedarbius, ypač sunkiai integruojamus į darbo rinką. Šie projektai leidžia ekonominėmis priemonėmis spręsti konkrečios vietovės gyventojų problemas, vietiniame lygmenyje didina gebėjimus savarankiškai spręsti nedarbo ir ekonominės plėtros klausimus, vysto socialinę-ekonominę infrastruktūrą [20, p. 98]. VUI projektų įgyvendinimas pritraukia papildomas investicijas į atitinkamus regionus ir juose didina darbo jėgos paklausą. Juos realizuojant sumažėja ne tik nedarbas, bet ir geriau sprendžiamos vietos gyventojų socialinės problemos.

Teigiama, kad „su VUI projektų diegimu susiję procesai - užimtumo didinimas ir nedarbo lygio mažinimas, socialinės paramos gavėjų skaičiaus mažinimas, regioninės socialinės diferenciacijos mažinimas, smulkaus ir vidutinio verslo plėtros skatinimas, bendradarbiavimo tarp socialinių partnerių didinimas, vietinės bendruomenės vystymas - duoda socialinę naudą“ [13, p.32].

Taip pat, reikia priemonių, skirtų spręsti problemas, susijusias su jaunimo nedarbu, kuris gerokai didesnis lyginant su bendru nedarbo lygiu. Būtina sudaryti tinkamas sąlygas, kurios palengvintų įsidarbinti asmenims, pradėjantiems darbinę veiklą pirmą kartą, grįžtantiems į darbo rinką po pertraukos. Jaunimo integracijos į darbo rinką sistema turi būti labai lanksti ir įvairialypė. Pirmiausia reikia remti jaunimo profesinį rengimą. Ypač svarbu, plėtojant profesinį orientavimą ir konsultavimą, stiprinant mokymosi ir darbo motyvaciją. Ypatinę dėmesį skirti jaunimo įsidarbinimo galimybėms stiprinti: įgyti kvalifikacijas, reikalingas regionų ekonominės veiklos įvairovei plėtoti, skatinti praktinį mokymą konkrečioje darbo vietoje. Darbo biržose registruotą jaunimą, nebaigusį pagrindinės mokyklos, tikslinga būtų sugrąžinti į bendrojo lavinimo ar jaunimo mokyklas, mokymąsi vertinant kaip dalyvavimą aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse.

Tobulinant jaunimo praktinį pasirengimą bei pirmojo įdarbinimo rėmimą, reikėtų taikyti subsidijas darbdaviams iš Užimtumo fondo ar Valstybės biudžeto bei socialinio draudimo įmokų mažinimą. Panaudojant šias priemones, numatyti darbdavio išsipareigojimą išsaugoti darbuotojo užimtumą pasibaigus rėmimo laikui ar lengvatos galiojimui. Tokio pobūdžio priemonių taikymą



tikslinga diferencijuoti pagal teritorijas bei profesijų grupes, atsižvelgiant į susiklosčiusį struktūrinį nedarbą.

Apibendrinant teorinę darbo dalį galima teigti, kad gyventojų užimtumo ir nedarbo klausimai yra vienos svarbiausių socialinių problemų, trukdančių visiems visuomenės sluoksniams pasinaudoti rinkos ekonomikos teikiamais privalumais. Darbo rinka yra sudėtingas mechanizmas, sąlygojamas įvairių ekonominių veiksnių (pasiūlos, paklausos, rinkos kainos ir kt.). Šio mechanizmo reguliavimui reikalinga efektyvi valstybės politika, padedanti sušvelninti neigiamas ekonomines-socialines nedarbo pasekmes. Rinkos ekonomikos sąlygomis nedarbo išvengti negalima, tačiau reikia stengtis sušvelninti jo poveikį ekonomikai ir socialiniam gyvenimui.

### 3. BEDARBIŲ IR IEŠKANČIŲ DARBO ASMENŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ GALIMYBIŲ PLĖTROS ŠIAULIŲ MIESTO IR RAJONO SAVIVALDYBIŲ ADMINISTRUOJAMOSE TERITORIJOSE ANALIZĖ

#### 3.1. Tyrimo metodikos pagrindimas

Pirminių duomenų rinkimo būdo parinkimas – tai tyrimo metodo parinkimas. Šiame etape sprendžiama, koku būdu bus gaunama tyrimo informacija. Dažniausiai naudojami šie tyrimo metodai: apklausa, stebėjimas, eksperimentas, tikslinių grupių tyrimas [68, p. 24]. N. K Malhotra tai vadina *tyrimo konstravimu (research design)* – t. y. vadovavimo tolimesniems tyrimo veiksmams priemonė. Detaliai numatomos procedūros, reikalingos informacijos gavimui, ko tikslas – suformuoti tokį tyrimą, kurio bus iškeltos realiai dominančios problemos, nustatyti galimi atsakymai į tyrimo klausimus, teikiama informacija, reikalinga sprendimams priimti [51, p. 22].

Bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką Šiaulių miesto ir rajono savivaldybių administruojamose teritorijose analizei atlikti buvo taikomas socialiniuose moksluose plačiai paplitęs **kiekybinių tyrimų metodas** – anketinė apklausa. Jis pasirinktas todėl, kad leidžia per trumpesnę laiką apklausti daugiau respondentų, nei taikant kitus tyrimo metodus. Nors apklausa charakterizuoja nedaug savybių, tačiau apima daug žmonių ir organizacijų.

Apklausa buvo vykdoma anketavimo būdu (žr. 2, 3, 4 priedus). Vertinimas atliktas dokumentų ir statistinių duomenų analizės pagrindu. Sudarant anketas, buvo parengta instrukcija ir uždaro tipo klausimai, kurių privalumas yra tas, kad respondentui analizuojant tyrėjo pateiktas atsakymų alternatyvas, galima pasirinkti jam labiausiai priimtina atsakymo variantą. Atsakymai parinkti remiantis tyrimo tematika, iškeltais tikslais, uždaviniais. Pagrindinis šio tyrimo metodo trūkumas tas, kad respondentas gali neteisingai įvertinti savo reakcijas į tam tikrą problemą; kartais jis nėra tikras, kaip elgtųsi vienu ar kitu atveju, todėl renkasi kelis atsakymų variantus, todėl atsakymai gali būti netikslūs. Be to, apklausiamieji gali norėti pasirodyti geresniais, nei iš tikrųjų yra.

Instrukcijoje apibrėžtas tyrimo tikslas, nurodytas tyrimą atliekantis tyrėjas (Šiaulių universiteto Kaimo plėtros tyrimų centras), nurodyta, kaip žymėti pageidaujama atsakymą. Esminis instrukcijos komponentas – apklausos anonimiškumo akcentavimas. Tai leidžia gauti efektyvesnius rezultatus, nei vykdant apklausą žodžiu („akis į akį“ ar telefonu), kurios metu respondentui dažnai gali būti nemalonu ar net gėda prisipažinti kai kuriuos dalykus.

Anketų klausimus suskirsčiau į keturis blokus: ekonominių, socialinių, demografinių, geografinių veiksnių, įtakančių bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką galimybes ir išskyrčiau 3 tikslines grupes: bedarbių ir ieškančių darbo asmenų, jaunimo, darbdavių (žr. 5, 6 priedus).

V. Pranulis imtį apibrėžia kaip tyrimui atrinktą visumos dalį, galinčią atstovauti visumai bei teikti reikalingos informacijos [68, p. 24]. Ji turi atitikti tikslinės rinkos kriterijus – turi būti būtent tie asmenys (organizacijos), kurie domina tyrėją. Kuo didesnė tyrimo imtis, tuo didesnė tikimybė gauti patikimesnius duomenis. Imties reprezentatyvumas glaudžiai susijęs su jos didumu.

*Tyrimo imties charakteristika.* Imtis apskaičiuota pagal formulę:

$$n = \frac{z^2 \cdot s^2}{\Delta^2},$$

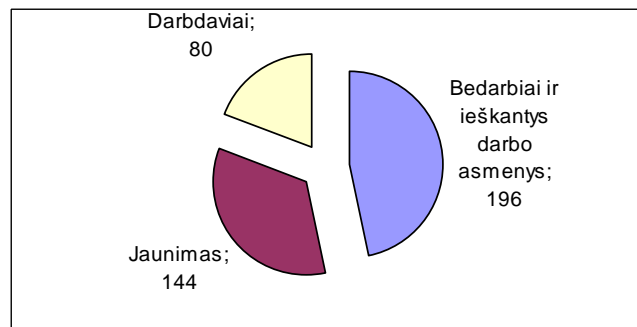
kur  $n$  – atvejų skaičius atrankinėje grupėje;

$z$  – koeficientas, kuris surandamas iš vadinamųjų Stjudento pasiskirstymo lentelių ir pasirenkamas pagal tai, kokį patikimumą norime gauti;

$s$  – imties vidutinis nuokrypis;

$\Delta$  (delta) – leistinas netikslumas, t.y. skirtumas tarp atrankinės grupės ir generalinės visumos vidurkio, kuris yra laisvai pasirenkamas, atsižvelgiant į ankstesnių tyrimų duomenis.

Mano pasirinkto tyrimo imtis buvo formuojama atsitiktinės atrankos būdu, kai iš visos populiacijos atsitiktinai atrenkamas tam tikras skaičius individų: apklausiant tam tikrą skaičių Šiaulių darbo biržoje registruotų bedarbių, atsitiktinius ieškančius darbo asmenis, jaunimą, įvairius darbdavius. Apklausoje dalyvavo: 196 bedarbiai ir ieškantys darbo asmenys, jaunimo - 144, darbdavių – 80.



**11 pav.** Respondentų pasiskirstymas, vnt.

Anketų grįžtamasis ryšys - 97,7 proc., 6 - sugadintos anketos, 4 - negrižo.

Tyrimas buvo vykdomas 2007 m. balandžio – birželio mėnesiais.

#### **Duomenų apdorojimas.**

Pasak V. Pranulio ir bendraautorių, analizės tikslas - atlikti surinktų duomenų grupavimą, sisteminimą, nagrinėjimą ir tuo remiantis parengti išvadas ir pasiūlymus [68, p. 24]. Paprastai šis darbas atliekamas pasinaudojant personaliniais kompiuteriais, kurie labai paspartina ir palengvina duomenų analizės procesą.

Duomenų analizavimas susideda iš tokių etapų [10, p. 51]:

1. *Duomenų redagavimas* (visos anketos turi būti pilnai užpildytos, informacija nurodyta suprantamai ir pan.);

2. *Duomenų kodavimas* (duomenų formalizavimo etapas, kai jie turi būti surūšiuojami pagal vientisą sistemą);

3. *Duomenų apdorojimas lentelėmis* (duomenys dėliojami pagal priklausomybę, naudojamas kryžminės analizės metodas. Duomenų rezultatai iliustruojami grafikais, schemomis ir pan.).

N. K. Malhotra be šių trijų nurodytų duomenų apdorojimo etapų, nurodo dar vieną – duomenų *verifikavimas, patikrinimas* [51]. Tai reiškia, kad turi būti tikslinama, ar duomenys, nurodyti pirminiuose klausimynuose ir kitose tyrimo formose, buvo teisingai perkelti į apdorojimo priemones.

Apdorojant statistinius duomenis, buvo taikomas aprašomasis statistikos metodas, kurį sudaro duomenų grupavimas, dažnių lentelės, statistinių (duomenų padėties ir sklaidos) charakteristikų skaičiavimas, grafinis stebėjimų vaizdavimas [73, p. 46]. Išskyrčiau *standartinį nuokrypį* (angl. *standard deviation, sd*) – tai tiriamojo požymio reikšmių sklaidos apibūdinimas, apibrėžiamas kaip požymio įgyjamų reikšmių ir vidurkio skirtumų kvadratų sumos vidurkis. Jis nusako kaip plačiai yra pasklidusios reikšmės, rodo kiek vidutiniškai reikšmės nukrypsta nuo vidurkio. Kuo jis didesnis, tuo nuomonė labiau išsiskiria. Tyrime *koreliacinė analizė* naudota tiesiniam statistinio ryšio stiprumui tarp požymių nustatyti. Koreliacija – tai yra statistinė priklausomybė, neturinti griežto funkcinio ryšio. Ji apima dviejų ir daugiau kaip dviejų statistinių eilučių priklausomybę [55, p. 152]. Koreliacijos koeficientą galima apskaičiuoti tik tada, kai socialinius-ekonominius požymius galima išmatuoti koku nors būdu. Svarbiausios koreliacinio koeficiento savybės pateiktos 7 priede. Apskaičiuoti dažniai, išreikšti tiek vienetais, tiek procentais. Dažniai parodo, kiek nagrinėjamos statistinės visumos vienetų yra daugiau ar mažiau už tą požymio reikšmę.

Statistinę duomenų analizę galima atlikti įvairiai: tiek panaudojant specialias programas statistiniams skaičiavimams atlikti (Statistica, SPSS), tiek panaudoti esamus kompiuterio resursus, t. y. panaudoti MS Windows ofiso galimybes. Mano tyrimas apdorotas SPSS statistikos skaičiavimo programa (16 versija). Analizės rezultatai pateikti lentelėse, diagramose, atlikta išsami jų interpretacija ir apibendrinimai.

### **3.2. Šiaulių miesto ir rajono socialinės-ekonominės būklės įvertinimas**

Tiek šalies, tiek Šiaulių miesto ir rajono gyventojų skaičius yra vienas pagrindinių veiksnių, atspindinčių ūkio ekonomiką, parodančių darbo jėgos pokyčius, struktūrą, kitus ekonominius rodiklius.

2007 m. pradžioje Šiaulių mieste ir rajone gyveno 178,8 tūkst. gyventojų, jų tarpe – 115,6 tūkst. – 64,6 proc. - darbingo amžiaus gyventojai (LR Statistikos departamento duomenys).

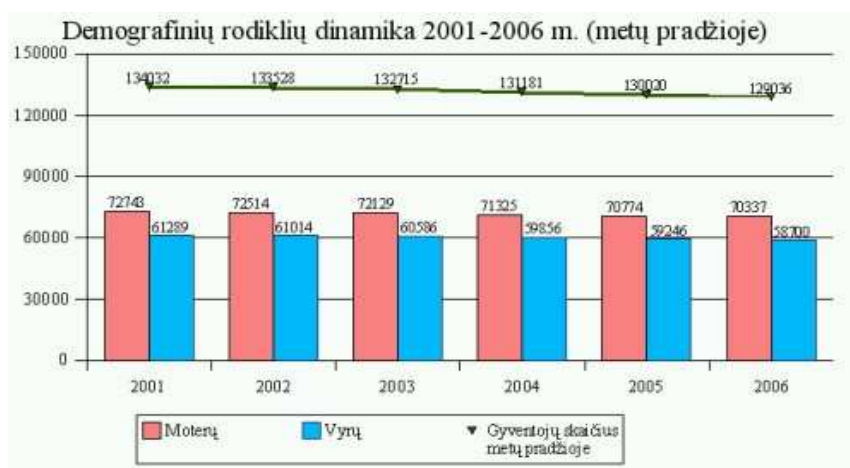
3 lentelė

### Gyventojų skaičiaus pasiskirstymas 2007-01-01

	<i>Viso</i>	<i>Proc.</i>
<i>Gyventojų skaičius, iš jų:</i>	178877	100,0
<i>Moterys</i>	96368	53,9
<i>Vyrai</i>	82509	46,1
<i>Rajono gyventojai</i>	50480	28,2
<i>Miesto gyventojai</i>	128397	71,8
<i>Iki darbingo amžiaus</i>	30743	17,2
<i>Darbingo amžiaus</i>	115642	64,6
<i>Pensinio amžiaus</i>	32492	18,2

Sudaryta autorės, remiantis LR statistikos departamento duomenimis

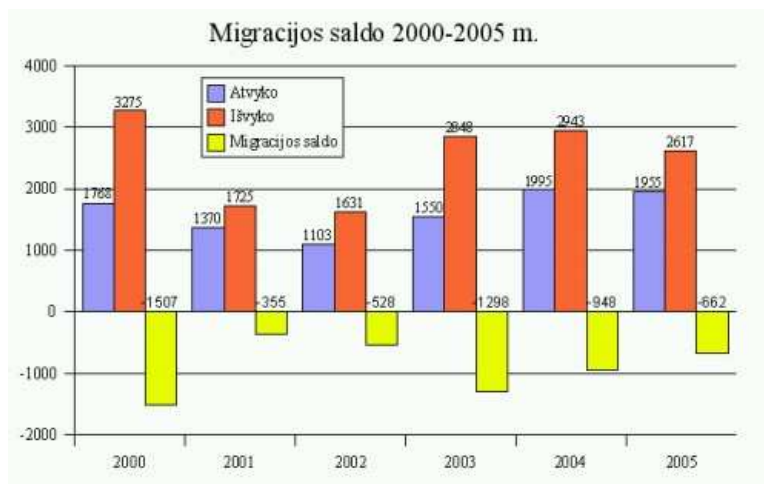
Realią grėsmę Šiaulių miesto ir rajono socialinei-ekonominei būklei kelia gyventojų skaičiaus mažėjimas (žr. 12 paveikslą) ir darbo jėgos senėjimas, dėl ko auga socialinės išlaidos senyvo amžiaus žmonėms išlaikyti. Nuo natūralaus gyventojų skaičiaus priklauso tiek šalies, tiek analizuojamos teritorijos būsimas gyventojų skaičius, amžiaus sudėtis, darbo jėgos išteklių. Gyventojų skaičius mažėja tiek dėl mažėjančio gimstamumo, tiek ir dėl didėjančios migracijos, kuri palietė ne tik ieškančius darbo, bet ir dirbančiuosius, siekiančius geriau apmokamo darbo. Galima teigti, kad darbo jėgos emigracija, ypač aukštos kvalifikacijos specialistų, yra didelė kliūtis Šiaulių miesto ir rajono ekonominei plėtrai.



#### 12 pav. Demokratinė rodiklių dinamika 2001-2006 m.

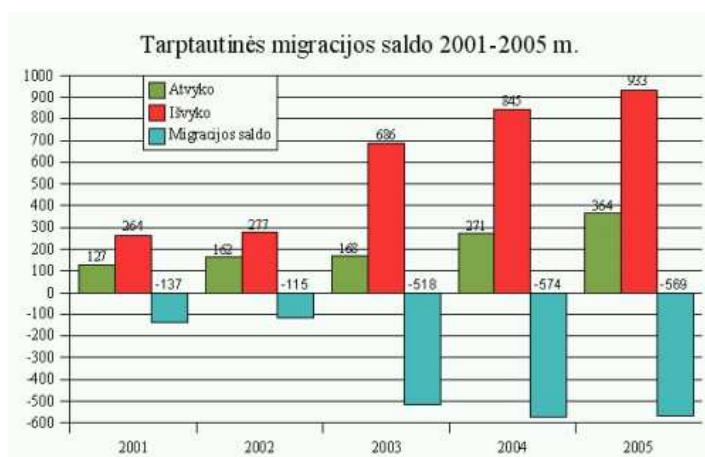
Šaltinis: Šiaulių miesto savivaldybė, prieiga per internetą: <[www.siauliai.lt](http://www.siauliai.lt)>. Žiūrėta [2007-11-16].

Šiauliuose gyventojų skaičius kiekvienais metais mažėja, o tam įtakos turi ne tik mažėjantis natūralus gyventojų prieaugis, bet ir neigiamas migracijos saldo (žr. 13, 14 paveikslus). Be to, skirtumui tarp išvykstančiųjų ir atvykstančiųjų didėjant, mažėja nedarbo lygis.



**13 pav.** Migracijos saldo 2000-2005 m.

Šaltinis: Šiaulių miesto savivaldybė, prieiga per internetą: <[www.siauliai.lt](http://www.siauliai.lt)>. Žiūrėta [2007-11-16].



**14 pav.** Tarptautinės Migracijos saldo 2001-2005 m.

Šaltinis: Šiaulių miesto savivaldybė, prieiga per internetą: <[www.siauliai.lt](http://www.siauliai.lt)>. Žiūrėta [2007-11-16].

Po įstojimo į Europos Sąjungą, didžioji dauguma darbdavių pajuto kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą dėl padidėjusios darbuotojų emigracijos. Tačiau galima teigti, kad emigracija įtakojo Šiaulių miesto ir rajono darbo rinkos situacijos pagerėjimą: išvykus šiems asmenims sumažėjo konkurencija vietos darbo rinkoje, o tai padidino galimybes likusiesiems susirasti darbą.

Prognozuojama, kad per artimiausius keletą metų išvykstančiųjų skaičius turėtų stabilizuotis, o vėliau Šiaulių miesto ir rajono gyventojų skaičius ims didėti. Tolimesnis gyventojų skaičiaus didėjimas priklausys nuo viso regiono ekonominės ir socialinės plėtros.

Šiaulių miesto ir rajono, kaip ir visos Lietuvos, gyventojų gyvenimo lygis priklauso nuo daugelio ekonominių rodiklių, iš kurių svarbiausias yra Bendrasis vidaus produktas (toliau – BVP),

tenkantis vienam gyventojui. Šis rodiklis geriausiai nusako socialinę-ekonominę tiek šalies, tiek analizuojamos teritorijos būklę, apibūdina ekonominio išsivystymo lygį.

4 lentelė

**BVP vienam gyventojui ir vidutinis metinis nedarbas 2000-2006 m., proc.**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BVP vienam gyventojui Lietuvoje	13,1	14	15	16,4	18,2	20,9	24,1
Nedarbas Lietuvoje	16,3	16,5	14,2	9,4	7,7	5,1	3,4
BVP vienam gyventojui Šiaulių apskrityje	10,1	10,3	11,1	12,4	14,1	15,8	17,9
Nedarbas Šiaulių apskrityje	16,1	14,7	12,3	7,4	5,4	3,1	2,3

Sudaryta autorės remiantis Statistikos departamento ir Šiaulių darbo biržos duomenimis. Prieiga per internetą: <[http://db.stat.gov.lt/rdb\\_lt/temp/BVPLT2008116554768.xls](http://db.stat.gov.lt/rdb_lt/temp/BVPLT2008116554768.xls)> ir <[www.ldb.lt](http://www.ldb.lt)>. Žiūrėta [2008-01-16].

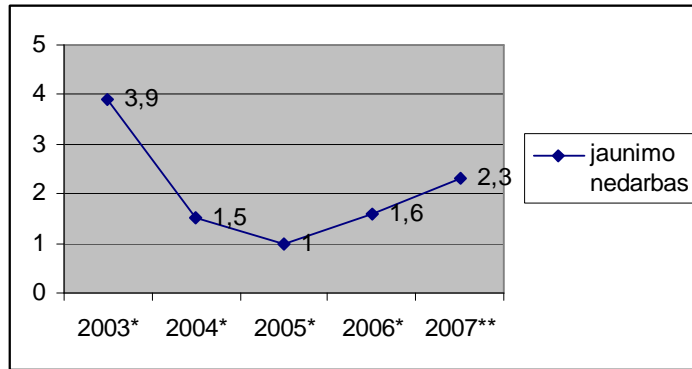
Analizuojant Lietuvos ir Šiaulių apskrities BVP vienam gyventojui dinamiką 2000-2006 m., pastebima didėjimo tendencija, tačiau galim tik įsivaizduoti, kiek procentų BVP išaugtų, jeigu jo kūrime dalyvautų visi dabar iš Lietuvos išvykę ir teisingą atlyginimą už darbą gavę kvalifikuoti asmenys, kadangi pagrindinė emigracijos priežastis yra nepasitenkinimas gaunamu darbo užmokesčiu. Šio svarbiausio ekonominio rodiklio kitimas rodo, kad nedarbas glaudžiai susijęs su ekonomikos ciklais tiek Lietuvoje, tiek Šiaulių apskrityje: pastebimas BVP vienam gyventojui augimas, dėl ko nedarbo lygis tam tikru laikotarpiu mažėjo. Taigi, galima teigti, kad nedarbas turi didžiulį poveikį makroekonominių problemų bei daugeliui kitų (socialinių, demografinių, ekonominių) rodiklių pasireiškimui.

Šiaulių mieste ir rajone, kaip ir visoje Lietuvoje, vykstančios socialinės ir ekonominės permainos sąlygoja sparčią darbo jėgos plėtrą ir jos kitimą. Užimtumo klausimas yra vienas svarbiausių Šiaulių regiono plėtros kontekste. Tinkama pusiausvyra tarp darbo jėgos paklausos ir pasiūlos, verslumas, gebėjimas prisitaikyti, mokymasis visą gyvenimą yra pagrindiniai ES strategijų elementai. Darbo jėgos potencialas yra išnaudojamas vis dar labai ribotai. Mobilumo trūkumas, švietimas ir profesinis ugdymas, abipusis profesinės kvalifikacijos pripažinimas, socialinio draudimo sistemų koordinavimas, administracinės kliūtys, laisvo asmenų ir paslaugų judėjimo apribojimai – visose šiose srityse yra dar daugybė tobulinimo galimybių.

Užimtumo politika yra orientuota į labiausiai socialiai pažeidžiamų bedarbių grupių (jaunimo, ilgalaikių bedarbių, neįgaliųjų, iš darbo rinkos iškritusių asmenų ir kt.) ir užimtumo tarnybų paslaugų kokybės bei prieinamumo didinimą, glaudesnio bendradarbiavimo su darbdaviais bei socialiniais partneriais plėtrą [80].

Didžiąją ilgalaikių bedarbių dalį sudaro būtent nekvalifikuoti asmenys, nepasirengę konkuruoti darbo rinkoje, nes neturi darbo rinkai reikalingo profesinio pasirengimo, darbo įgūdžių arba yra praradę ryšį su darbo rinka, taip pat įvairūs socialinės rizikos ar socialinę atskirtį patiriantys asmenys. Tai ir sudaro pagrindines kliūtis jų integracijai į darbo rinką.

2003 m.-2005 m. jaunimo nedarbas mažėjo nuo 3,9 iki 1 proc. O nuo 2005 m. jis vėl ėmė augti (žr. 15 paveikslą).



**15 pav.** Jaunimo nedarbo kitimas 2003-2007 m. Šiaulių darbo biržos aptarnaujamoje teritorijoje, proc.

\* - procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų

\*\* - procentas nuo ieškančių darbo asmenų

Jaunimo nedarbo ir emigracijos sumažinimas padėtų geriau išnaudoti turimą darbo jėgos potencialą, efektyviau naudoti biudžeto lėšas, pagerinti socialinę ir demografinę padėtį visuomenėje. Jaunimui įsitvirtinti darbo rinkoje sunkiau dėl kelių tarpusavyje susijusių priežasčių: darbo rinkos poreikių neatitinkantis išsilavinimas, darbo patirties stoka, kokybiškų darbo vietų jauniems žmonėms trūkumas, nekvalifikuoto jaunimo motyvacijos dirbti stoka. Todėl siūlyčiau kryptingomis investicijomis spręsti šias problemas, remiant konkrečių jaunimo grupių (jaunų darbuotojų, jaunų bedarbių, socialinės rizikos grupėms priskiriamo jaunimo) mokymąsi, integraciją į darbo rinką ir jų kokybišką užimtumą.

Pagyvenusių asmenų (vyresnių nei 50 m.) ekonominis aktyvumas bei užimtumas tebėra gana rimta problema. Šių asmenų dalyvavimą darbo rinkoje būtina skatinti, nes daugelis jų yra darbingi ir turi vertingos darbo patirties. Be to, dirbantys pagyvenę asmenys gali užsitikrinti aukštesnį pragyvenimo lygį, išvengti socialinės atskirties, sumažinti viešųjų išlaidų poreikį įvairioms socialinės apsaugos priemonėms. Tuo tarpu, šiems asmenims pasilikti darbo rinkoje trukdo tiek nuolatinio mokymosi įgūdžių ir vertybių trūkumas, tiek skeptiškas visuomenės bei darbdavių požiūris į dirbančius pagyvenusius asmenis.

Neįgaliųjų žinios ir gebėjimai darbo rinkoje nėra plačiai taikomi. Šiuo metu dirba tik kas dešimtas negalią turintis asmuo, o bendras neįgaliųjų ekonominis aktyvumas yra žemas. Šią situaciją būtina pakeisti, tuo labiau, kad darbo rinkoje jaučiamas darbo jėgos poreikis. Nepriimtina ir tai, kad neįgalumas vis dar yra ir vienas iš rizikos veiksnių, galinčių lemti socialinę atskirtį [88].

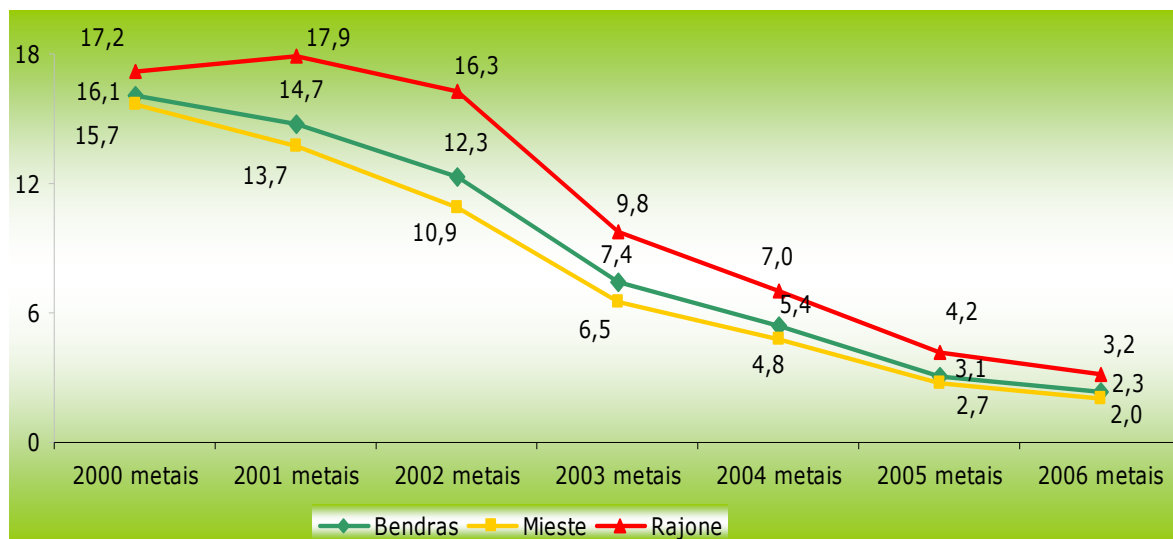
Daugelyje atokių vietovių ilgą laiką mažėjo gyventojų skaičius. Dėl mažėjančios darbo jėgos paklausos žemės ūkio, smulkaus ir vidutinio verslo sektoriuose bei didėjančio mobilumo žmonės išvyko iš provincijos. Šiose vietovėse liko gyventi mažiau aktyvūs, vyresnio amžiaus gyventojai,



sulėtėjo ekonominės ir socialinės veiklos, neeksploatuojami griuvo pastatai bei infrastruktūra. Neretai kaimo bedarbiai registruojasi darbo biržoje ne ieškodami darbo, o norėdami gauti atitinkamą pažymą, leidžiančią pretenduoti į tam tikras išmokas ar lengvatas [87, p. 70].

Galimybių gerinti kaimo padėtį yra, todėl reikėtų skatinti verslumą (užimtumas kai kuriose seniūnijose yra ypač mažas, kai kur užimti gyventojai sudaro tik 17,7 proc.), plėtoti vietinių užimtumo iniciatyvų programą, kaimuose įsteigti struktūras, kurios konsultuotų kaimo žmones; gerinti susisiekimo infrastruktūrą, plėtoti esančius verslus ir inicijuoti naujų verslų atsiradimą, skatinti bendruomenių ir vietos verslo organizacijų veiklą. Parama vietinėms užimtumo iniciatyvoms ne tik sudaro daugiau galimybių žmonėms įsitvirtinti darbo rinkoje, bet ir padeda įveikti pesimizmo bei nusivylimo nuotaikas. Tačiau, nepaisant šalyje vykdomos verslo skatinimo politikos, naujos darbo vietos kuriamos vangiai.

Nuo Nepriklausomybės atgavimo viena opiausių socialinių–ekonominių Šiaulių regiono problemų buvo nedarbas, kuris 1991-2006 m. kito netolygiai: 2000 m. pasiekė aukščiausią tašką - 16,1 proc. [83] (žr. 16 paveikslą). Palaipsniui mažėja nedarbo lygio skirtumai tarp Šiaulių miesto ir rajono. Nuo 2004 m. Šiaulių regione situacija darbo rinkoje pakito: išaugo darbo jėgos paklausa, sumažėjo registruotų bedarbių skaičius. Darbo biržos specialistai situacijos pagerėjimą bando sieti su naujų programų ir projektų, skatinančių gyventojų užimtumą, atsiradimu, o Statistikos departamento atstovai tai bando sieti su masine gyventojų migracija į užsienio šalis. Galima teigti, kad užimtųjų struktūros kitimas susijęs su ekonominiais šalies ir regiono pokyčiais.



**16 pav.** Vidutinis metinis nedarbas 2000-2006 metais  
Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

Nedarbas per 2007 metus išaugo 0,4 proc. punktais ir 2008 m. pradžioje pasiekė 3,3 proc. 2007 metų vidutinis metinis nedarbas – 3,5 proc. Vidutinio metinio nedarbo skirtumas tarp Šiaulių miesto

ir rajono siekė 1,2 proc. punktus (2006 metais – 1,4 proc. punktus). Šiaulių miesto nedarbas mažėjo sparčiau – 0,4 proc. punktais, Šiaulių rajono – 0,3 proc. Punktais (žr. 8 priedą). Galima teigti, kad mažėjantis registruotas nedarbas padeda išryškinti darbo rinkos tendencijas.

Šiaulių darbo biržos duomenimis [83], 2007 m. ieškodami darbo kreipėsi 7444 bedarbiai – 248 arba 1,8 proc. daugiau nei 2006 metais. Vidutiniškai per mėnesį užregistruota 620 bedarbių, užregistruotos 10100 laisvos darbo vietos (6,2 % daugiau, nei 2006 m.), tačiau visų jų užpildyti nepavyksta. Kaip pagrindinę laisvų darbo vietų neužpildymo priežastį darbo biržos atstovai nurodo kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą.

Apibendrinant galima teigti, kad tarp Šiaulių miesto ir rajono pastebimi žymūs socialinio ir ekonominio išsivystymo, nedarbo lygio skirtumai, todėl būtina tobulinti ekonominę ir socialinę infrastruktūrą, nes atsilikimas šioje srityje mažina regiono patrauklumą, konkurencingumą, užimtumą bei gyvenimo kokybę.

### 3.3. Šiaulių darbo biržos veikla ir vaidmuo įgyvendinant užimtumo politiką

Šiaulių darbo birža – tai viena iš 46 Lietuvos teritorinių darbo biržų, įgyvendinanti valstybines užimtumo garantijas Šiaulių miesto ir rajono darbo rinkoje. Įstaiga informaciją ir paslaugas teikia nemokamai. Šiaulių darbo birža, savo veiklą pradėjusi 1991 m. kovo 1 d., aptarnauja Šiaulių miesto ir rajono gyventojus (žr. 17 paveikslą).

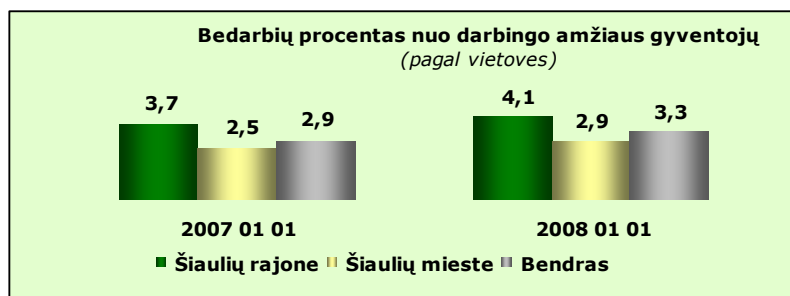


**17 pav.** Šiaulių darbo biržos aptarnaujama teritorija

Šiaulių darbo biržos veikloje didžiausias dėmesys skiriamas efektyvesniam darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumui, labiausiai socialiai pažeidžiamų bedarbių grupių socialinės atskirties mažinimui, jų užimtumo rėmimui, lygių galimybių darbo rinkoje įgyvendinimui, nedarbo teritorinių skirtumų mažinimui.

Šiaulių darbo biržos **misija** - didinti ieškančių darbo asmenų gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje, teikti pagalbą jiems įsidarbinant ir padėti darbdaviams apsirūpinti reikiama darbo jėga, įvertinant vykstančius struktūrinius pokyčius šalies ūkyje [80].

2008 m. sausio 1 d. Šiaulių darbo biržoje buvo įregistruota 2490 bedarbių – 779 mažiau negu 2007 metų pradžioje. Moterys sudarė 64,1 proc., jaunimas – 12,6 proc., Šiaulių rajono bedarbiai – 34,6 proc., Šiaulių miesto bedarbiai – 65,4 proc., ilgalaikiai bedarbiai – 11 proc. Beveik pusė registruotų bedarbių neturi profesinio parengimo, kas trečias – vyresnis nei 50 metų.



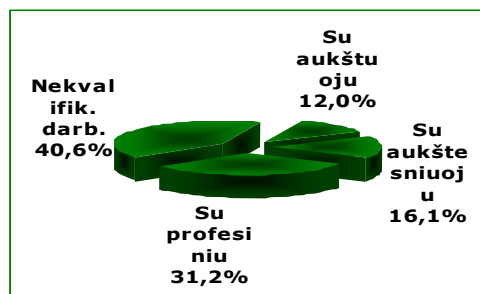
**18 pav.** Bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų  
Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

Lyginant 2008 m. su 2007 m. tuo pačiu laikotarpiu tiek bendras, tiek miesto, tiek rajono nedarbas išaugo 0,4 proc. punktu.

Šiandieninė situacija darbo rinkoje liudija, kad kvalifikuotas darbuotojas – organizacijos vertybė. Tai keičia darbuotojo ir darbdavio santykius. Ko gero pirmą kartą žmonijos istorijoje kvalifikuoto darbo paklausa viršija pasiūlą, kas kelia didesnius reikalavimus ne tik darbdaviui, bet ir darbuotojui.

„Neišlavinti gyventojų profesiniai gebėjimai, silpnina jų veiklos efektyvumą, stabdo ekonominio našumo tempus, sąlygoja skurdo ekonomiką ir žemą gyvenimo kokybę” (T. Shultz, Nobelio premijos laureatas).

2007 m. į Šiaulių darbo biržą mažiau bedarbių kreipėsi su aukštesniu ir profesiniu pasirengimu, daugiau su aukštu ir išsilavinimu ir neturinčių profesinio pasirengimo (žr. 19 paveikslą).



**19 pav.** Bedarbių skaičiaus pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)

Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

Kaip matyti iš 19 paveikslo, beveik pusė registruotų bedarbių neturi profesinio parengimo (40,6 %). Bedarbiai su aukštauoju išsilavinimu sudarė 12%, su aukštesniuoju – 16,1 % visų darbo biržoje 2007 m. registruotų bedarbių.

Įgyvendinant nustatytus veiklos tikslus 2007 metais Šiaulių darbo birža tobulino darbo rinkos aprūpinimą motyvuota ir kvalifikuota darbo jėga, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius, atliko 3284 vizitus pas darbdavius (2006 m. – 3276), identifiko 265 naujus darbdavius (2006 m. - 240), tarpininkavo įsidarbinant 6724 asmenims. Nuolatiniai bendradarbiavimo ryšiai palaikomi su 2614 darbdavių. Tai 204 darbdaviais daugiau nei 2006 metais (2006 m.- 2410).

Per 2007 m. tiesiogiai klientus aptarnaujantys konsultantai ir tarpininkai suteikė apie 86 339 individualių konsultacijų, kurių tikslas – padidinti ieškančių darbo asmenų motyvaciją mokytis, padėti jiems pasirinkti profesiją, planuoti profesinę karjerą, atsižvelgiant į asmenines savybes ir darbo rinkos poreikius.

2007 m. į aktyvias darbo rinkos politikos priemones nukreipta 3080 asmenų – 439 daugiau, nei per 2006 m.

2007 metais į profesinio mokymo programas nukreipti 623 asmenys (583 bedarbiai ir 40 išpėtų apie atleidimą iš darbo darbuotojų). Paklausiausios profesinio mokymo programos nustatytos, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius: metalų suvirintojo bei pjaustytojo elektra ir dujomis profesijos apmokyta 16, dažytojo - 10, mūrininko - 26, staliaus ir medienos apdirbimo staklininko – 22, gaterininko ir medienos apdirbimo staklininko – 10, virėjo - 32, siuvėjo-operatoriaus, lengvų drabužių siuvėjo – 36, konditerio - 42, pardavėjo - 68, padavėjo-barmeno – 35 bedarbiai ir pan.

2007 m. neformalaus švietimo priemonėje dalyvavo 220 bedarbių, įdarbinimo subsidijuojant - 344 darbo rinkoje papildomai remiami bedarbiai, iš kurių neterminuotai įdarbinti 324 bedarbiai (94,2 proc.), terminuotai - 20 (5,8 proc.), iš jų 17 asmenų (85 proc.) palikti dirbti pastoviam darbui. Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėje dalyvavo 213 bedarbių ir 160 darbdavių; viešųjų darbų priemonėje - 805 Šiaulių darbo biržoje registruoti ieškantys darbo asmenys. 2007 m. į viešuosius darbus buvo įdarbinti 107 moksleiviai, iš jų 15 gyvenančių kaime (1,9 proc. nuo visų programoje dalyvavusių ieškančių darbo asmenų). 2007 m. įgyvendinti 155 viešųjų darbų projektai, iš jų – 69 (44,5 proc.) kaimo vietovėse. Priemonės įgyvendinimo vietose sukurtos 287 laikinos darbo vietos. Viešieji darbai buvo skirti vietos socialinės infrastruktūros palaikymui ir plėtrai, iš jų:

- 32 proc. – miesto, rajono ir gyvenviečių tvarkymo darbai;
- 12 proc. – socialinės bei visuomeninės paskirties objektų pagalbinių smulkaus remonto darbai;

- 27 proc. – socialinės bei visuomeninės paskirties objektų patalpų bei aplinkos tvarkymo ir priežiūros darbai;

- 11 proc. – istorijos ir kultūros paveldo, muziejų, kapinių ir kt., turinčių išliekamąją vertę, objektų tvarkymo darbai.

Įvertinta Viešųjų darbų socialinė nauda vietos bendruomenei: užsodinta 2,5 ha miško, sutvarkyta per 419 ha parkų ir kapinių, atlikti pagalbiniai darbai 114 istorijos ir kultūros paveldo objektuose, suremontuotos 54 mokyklos, vaikų darželiai, sutvarkyta per 754 ha vandens telkinių pakrančių ir paplūdimių.

Asmenų su negalia įdarbinimas į įsteigtas darbo vietas mažina neįgaliųjų socialinę atskirtį, didina gebėjimus prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių, gerina užimtumo galimybes bei suteikia galimybę dirbti jų poreikius atitinkantį darbą. 2007 metais į Šiaulių darbo biržą kreipėsi 788 neįgalieji. Į nuolatines ir terminuotas darbo vietas įsidarbino 386 neįgalieji - pusantro karto daugiau nei 2006 metais (260). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse dalyvavo 336 neįgalieji - ketvirtadaliu daugiau nei 2006 metais (2006 metais – 271). Daugiausiai neįgaliųjų dalyvavo įdarbinimo subsidijuojant priemonėje. Įsteigta 20 subsidijuojamų darbo vietų neįgaliesiems. Darbo rotacijos priemonę organizavo 20 Šiaulių miesto ir rajono darbdavių, įdarbinusių 20 bedarbių, laike įmonės darbuotojų tikslinių nėštumo ir gimdymo atostogų bei atostogų vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai.

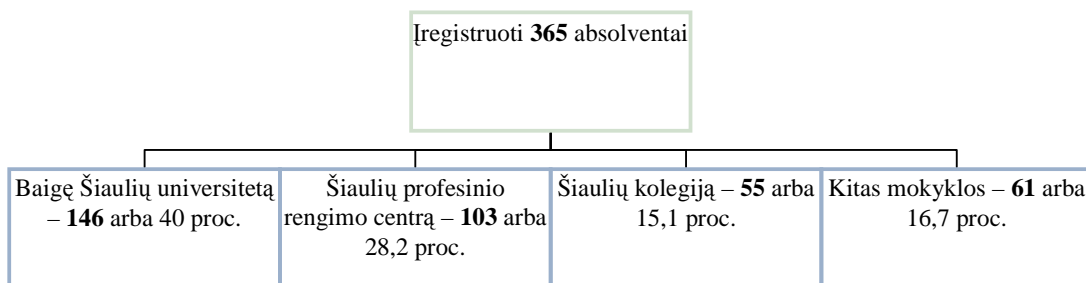
2007 metais į Šiaulių darbo biržą kreipėsi 14 neįgaliųjų asmenų, kuriems nustatytas profesinės reabilitacijos poreikis. Profesinės reabilitacijos programą baigė 11 dalyvių, iš jų: 4 - dalyviai įgijo smulkaus verslo administratoriaus, 2 - įmonės darbo organizatoriaus, 1 - baldų apmušėjo, 1 - siuvimo mašinų meistro, 1 - buhalterinės apskaitos, 1 - apskaitininko, 1 - lankomosios priežiūros darbuotojo mokymo programas. Po profesinės reabilitacijos programos baigimo 2007 metais registraciją Šiaulių darbo biržoje tęsė 5 neįgalūs asmenys, 4 - įdarbinti: 1 į įdarbinimo subsidijuojant priemonę, 2 į pastovų darbą, 1 grįžo į ankstesnį darbą. Vidutinė profesinės reabilitacijos programos trukmė – 4,2 mėn.

Galima teigti, kad aktyvių darbo rinkos priemonių taikymas padeda didinti ieškančių darbo asmenų konkurencines galimybes ir sėkmingiau integruotis į darbo rinką.

Ypatingas dėmesys Šiaulių miesto ir rajono užimtumo politikos įgyvendinimui skiriamas jaunimui. 2007 m. įregistruoti 1643 jaunuoliai iki 25 m. amžiaus – 221 daugiau nei 2006 m.

2007 m. į Šiaulių darbo biržą kreipėsi 365 absolventai, 2007 m. baigę aukštąsias ar profesines mokyklas. Lyginant su praėjusių metų tuo pačiu laikotarpiu, absolventų registracija Šiauliuose padidėjo 14 proc. Įregistruoti per laikotarpį absolventai sudarė 5,3 proc. nuo visų bedarbių, jų tarpe: 239 arba 65,5 proc. absolventai, įgiję aukštąjį išsilavinimą, 126 arba 34,5 proc. absolventai, baigę

profesines mokyklas. Daugiausia absolventų įregistruota baigusiu Šiaulių universitetą ir Šiaulių profesinio rengimo centrą.



**20 pav.** Absolventų skaičiaus pasiskirstymas pagal mokymo įstaigas  
Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

**Galima išskirti šias darbo paieškos nutraukimo priežastis:**

1. 145 absolventai (40 proc.) įsidarbino į registruotas nuolatinės ir terminuotas darbo vietas. - 105 tęsė darbo paiešką,

2. 85 dalyvavo darbo rinkos politikos priemonėse, iš jų – 72 darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėje. Aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse dalyvavo 24,4 proc. arba kas ketvirtas Šiaulių darbo biržoje įregistruotas absolventas, 20,8 proc. absolventų dalyvavo darbo įgūdžių įgijimo priemonėje.

3. Pradėjo individualią veiklą pagal verslo liudijimą – 3 absolventai.

4. 39 nutraukė darbo paiešką, iš jų: 26 arba 67 proc. savo noru, 9 arba 23 proc. netekus bedarbio statuso, 2 arba 5 proc. dėl kitų priežasčių; du absolventai persiregistravo kitoje darbo biržoje.

Įregistruotų absolventų registracijos *vidutinė trukmė* - 52,5 dienos, 26 dienomis arba trečdaliu trumpesnė nei registruotų jaunuolių iki 25 metų vidutinė lankymosi darbo biržoje trukmė. Baigusiu profesines mokyklas absolventų vidutinė registracijos trukmė trumpesnė (49 dienos) nei baigusiu aukštąsias mokyklas (54,3 dienos). Mažiausia Šiaulių darbo biržoje įregistruotų absolventų trukmė pagal įgytas profesijas: virėjų – 18 d., padavėjų – 28 d., siuvėjų – 32 d., bendrosios praktikos slaugytojų - 33 d., buhalterių apskaitininkų – 35 d., ir dailės mokytojų – 36 d. Didžiausia trukmė: sekretorių (baigusiu Šiaulių profesinio rengimo centrą) – 66 d., socialinių darbuotojų – 67 d., biuro vadovų – 71 d., vokiečių kalbos mokytojų – 75 d., kirpėjų – 80 d. (reikia dirbti įsigijus verslo liudijimą), teisininkų (baigusiu Viešąją įstaigą šiaurės Lietuvos kolegiją) – 89 d. 5 lentelėje pateikiama paklausių (nepaklausių) absolventų profesijų dešimtukas.

**Paklausių/nepaklausių absolventų profesijų dešimtukas**

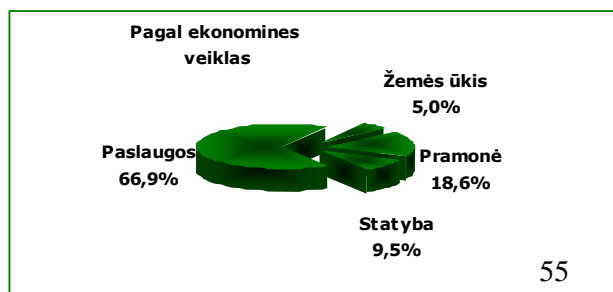
<b>Paklausiausios profesijos:</b>	<b>Nepaklausios profesijos:</b>
Apdailininkai	Sekretoriai (su profesiniu parengimu)
Mūrininkai, plytų klojėjai	Biuro komersantai
Virėjai	Socialiniai darbuotojai
Padavėjai	Teisininkai (aukštasis neuniversitetinis išsilavinimas)
Pardavėjai	Kirpėjai (darbas su verslo liudijimu)
Siuvėjai	Odos dirbinių gamintojai
Automobilių elektrikai	Ekologai
Buhalteriai	Pradinių klasių mokytojai
Staliai	Vokiečių kalbos mokytojai
Baldžiai	Aplinkos apsaugos inžinieriai

Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

Siekiant išryškinti aktualias Šiaulių miesto ir rajono darbo rinkos problemas, svarbus yra darbo pasiūlos ir paklausos santykio įvertinimas. 2007 m. Šiaulių darbo biržoje 1148 darbdaviai (2006 m. – 1450) užregistravo 9491 (2006 m. - 8708) laisvų darbo vietų, iš jų 5,4 proc. terminuotam įdarbinimui.

2007 metais padidėjo registruota darbo jėgos paklausa. Šiaulių darbo birža įregistravo 10100 laisvų darbo vietų – 587 laisvomis darbo vietomis arba 6,2 proc. daugiau nei 2006 metais. Vidutiniškai per mėnesį įregistruota 840 laisvų darbo vietų. 2007 metais tarpininkauta įsidarbinant 4963 ieškantiems darbo asmenims – 12,2 proc. daugiau nei 2006 metais. 2007 m. didžiausias laisvų darbo vietų augimas Šiauliuose, palyginti su 2006 m. tuo pačiu laikotarpiu, buvo paslaugų sektoriuje (įregistruota 1338 vietų daugiau, nei 2006 m.), pramonėje 703 LDV užregistruota mažiau, lyginant su 2006 m. tuo pačiu laikotarpiu. Daugiausia laisvų darbo vietų įregistravo paslaugų sektoriaus (768) darbdaviai, mažiausia – žemės ūkio (58). Kas dešimta įregistruota darbo vieta statyboje, kas ketvirta – pramonėje (žr. 9 priedą).

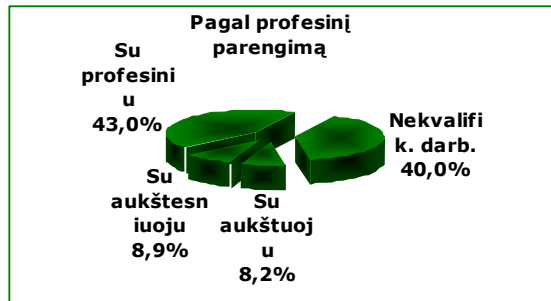
Užimtų gyventojų pasiskirstymas pagal atskiras ekonomines veiklas keičiasi palankia racionaliai užimtumo struktūrai linkme. Žemiau pateiktame paveiksle pavaizduotas 2007 m. užregistruotas laisvų darbo vietų skaičiaus pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas procentine išraiška.



Paslaugos – 6410  
 Pramonė – 2329  
 Statyba – 1089  
 Žemės ūkis – 272

**21 pav.** Laisvų darbo vietų skaičiaus pasiskirstymas pagal ekonomines veiklas (proc.)  
Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

Pagrindinis Šiaulių miesto ir rajono darbo jėgos privalumas – pakankama, darbo rinkos poreikius atitinkanti kvalifikacija (žr. 22 paveikslą)



**22 pav.** Laisvų darbo vietų skaičiaus pasiskirstymas pagal išsilavinimą (proc.)  
Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

2007 metais Šiaulių darbo biržoje LDV įregistruota 2656 daugiau nei bedarbių. Vienam bedarbiui teko vidutiniškai 1,3 darbo vietos.

Siekiant aprūpinti darbdavius kvalifikuota darbo jėga, Užimtumo rėmimo politiką įgyvendinanti įstaiga, atlieka pasiūlos ir paklausos suderinamumo tyrimus (žr. 6 lentelę).

6 lentelė

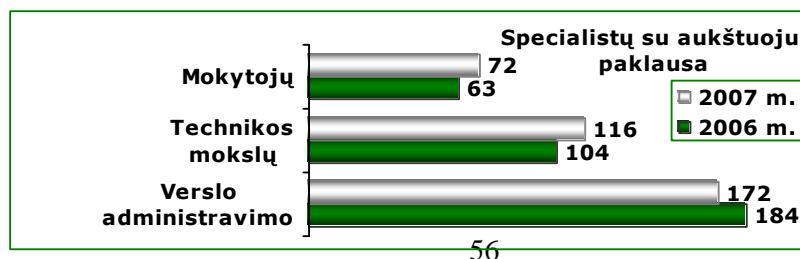
**Pasiūlos ir paklausos suderinamumas pagal išsilavinimą 2007 m.**

	Paklausa	Pasiūla	Suderinamumo lygis proc.
Su aukštuoju	657	524	0,8
Su aukštesniu	596	254	0,4
Kvalifikuotiems darbininkams	3472	1107	0,3

Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

Kaip matyti iš 6 lentelės, aukščiausias nesuderinamumo koeficientas išryškėjo specialistams su aukštuoju išsilavinimu, žemiausias - kvalifikuotų darbininkų profesijoms.

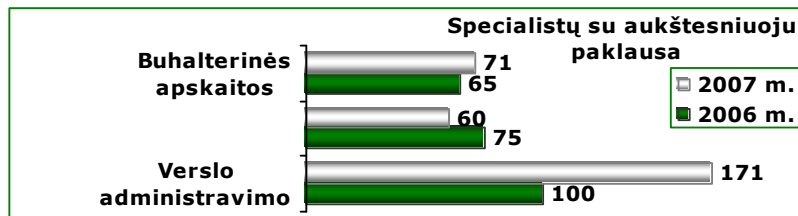
Pagerėjus situacijai darbo rinkoje pagausėjo laisvų darbo vietų, registruojamų aukštos kvalifikacijos specialistams. Ši tendencija pastebima, vertinant specialistams skirtas darbo vietas.





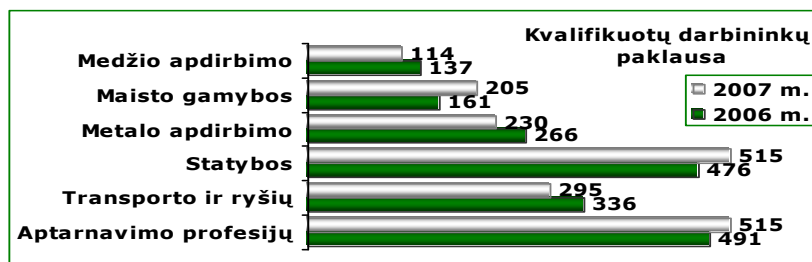
**23 pav.** Specialistų su aukščiau išsilavinimu paklausa

Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis



**24 pav.** Specialistų su aukštesniu išsilavinimu paklausa

Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

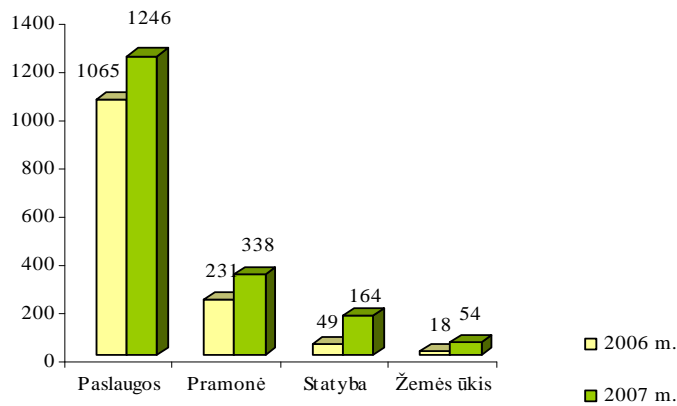


**25 pav.** Kvalifikuotų darbininkų paklausa

Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

Kaip matyti iš pateiktų 23, 24, 25 paveikslų, daugiausia laisvų darbo vietų 2007 metais įregistruota kvalifikuotiems darbininkams, o tai gali smarkiai įtakoti ūkio augimo ir plėtros tempų sulėtėjimą. Specialistams su aukščiau ar aukštesniu išsilavinimu įregistruota kas penkta laisva darbo vieta. Prognozuojama, kad kvalifikuotos darbo jėgos poreikis ir toliau sparčiai augs.

Šiaulių darbo birža nuolat plečia elektronines paslaugas, kurios padeda taupyti klientų laiką, pagreitina darbo bei darbuotojų paiešką. Elektroninių paslaugų darbdaviams reklama nuolat vykdoma Šiaulių darbo biržos darbuotojams bendraujant su darbdaviais tikslinių vizitų ir susitikimų metu, telefonu, seminarų su darbdaviais metu. Elektroninėmis paslaugomis naudojasi 1802 arba 69 proc. (2006 m.- 1360 arba 56,3proc.) visų aptarnaujamų darbdavių (žr. 26 paveikslą).



#### 2006 m.

Žemės ūkis – 1,3proc.  
 Paslaugos - 78,2 proc.  
 Pramonė - 16,9 proc.  
 Statyba - 3,6 proc.

#### 2007 m.

Žemės ūkis – 3 proc.  
 Paslaugos - 69,1 proc.  
 Pramonė - 18,8 proc.  
 Statyba - 9,1 proc.

\*Proc. nuo aptarnaujamų darbdavių, kurie naudojami el. paslaugomis

**26 pav.** Darbdavių skaičius, kurie naudojami elektroninėmis paslaugomis pagal ekonomines veiklas 2006-2007 m.

Šiaulių darbo birža plečia bendradarbiavimą su seniūnijomis ir kaimo bendruomenėmis, siekiant užtikrinti darbo biržos paslaugų prieinamumą. Taip pat, palaiko ryšius su Šiaulių apskrities, miesto ir rajono savivaldybių administracijomis, aptarnaujamos teritorijos mokymo įstaigomis, pasirašytos bendradarbiavimo sutartys su Šiaulių universitetu, Šiaulių kolegija, Šiaulių tardymo izoliatoriumi, Šiaulių miesto ir rajono pataisos inspekcija, Šiaulių rajono ir Šiaulių miesto socialinių paslaugų centrais, palaikomi ryšiai su neįgaliųjų organizacijomis. Darbo biržos socialiniai partneriai yra jaunimo, studentų organizacijos, darbdavių asociacijos, Šiaulių verslo inkubatorius bei kiti konsultaciniai centrai, agentūros. Tinkama partnerystė su darbdaviais ir socialiniais partneriais sąlygoja efektyvesnę darbo rinkos poreikių tenkinimą.

Šiaulių darbo biržos klientai reikiamą informaciją gauna pasinaudoję informavimo paslaugomis, apsilankę atviro informavimo centruose (Jaunimo darbo centre, Darbo centre, Informacijos ir konsultacijų centre), darbo biržoje, „Mini“ darbo biržoje, susitikimuose. Vidutiniškai kas antras klientas konsultuojamas individualiai, kas ketvirtas - naudojasi centruose įrengta informacine medžiaga.

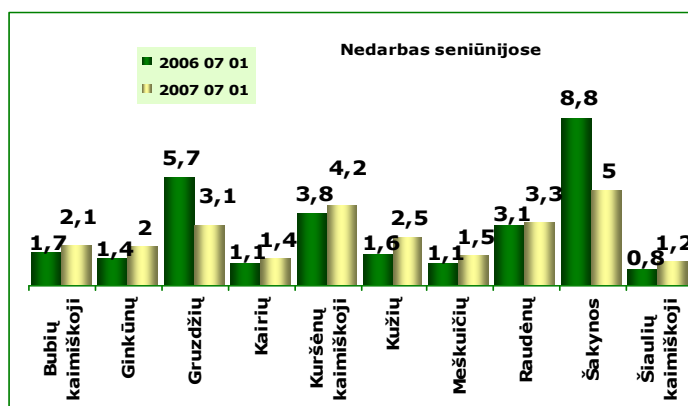
#### Situacija Šiaulių rajono darbo rinkoje.

Šiaulių darbo birža, didindama rajono gyventojų užimtumą, skatina nedirbančius asmenis grįžti į darbo rinką ir intensyviai plečia paslaugų teikimą seniūnijose. Tikslas – kiekvieną darbingą kaimo žmogų paskatinti aktyviai dalyvauti darbo rinkoje. Suteikti jam ne tik viltį, bet ir konkrečią individualią pagalbą. Šiaulių rajono savivaldybės administruojamoje teritorijoje yra 11 seniūnijų iš kurių dviejose - Kuršėnų ir Gruzdžių - veikia Šiaulių darbo biržos poskyriai, aptarnaujantys penkių seniūnijų gyventojus, iš jų - trijų atokių seniūnijų gyventojus. Šešiose rajono seniūnijose įsteigtos „Mini“ darbo biržos, teikiančios informavimo, konsultavimo paslaugas. 30 rajono bibliotekų padalinių įrengtos informavimo zonos apie darbo biržos teikiamas paslaugas, mokymosi galimybes,

aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, įsidarbinimo galimybes. 26 rajono mokyklose patalpinti įsidarbinimo galimybių barometrai (žr.10 priedą), pasirašyti bendradarbiavimo susitarimai su 18 kaimo bendruomenių.

2007 m. Šiaulių darbo biržoje buvo registruoti 524 bedarbiai gyvenantys kaimo vietovėse, jie sudarė 23,6 proc. visų įregistruotų bedarbių. Šiaulių rajone nedarbas sudarė 4,1 proc., 1,2 proc. punktais aukštesnis nei Šiaulių mieste. Išliko dideli teritoriniai nedarbo lygio skirtumai tarp Šiaulių rajono seniūnijų. Didžiausias nedarbas 2008 m. pradžioje 7 proc. – Kuršėnų kaimiškojoje seniūnijoje, mažiausias 2 proc. – Šiaulių kaimiškojoje seniūnijoje (žr. 8 priedą).

Palyginus situaciją Šiaulių rajono darbo rinkoje 2006 ir 2007 m. (žr. 27 paveikslą), galima teigti, kad pasireiškė ryškūs teritoriniai nedarbo skirtumai: didžiausias – Šakynos seniūnijoje – 5 proc., žemiausias – Šiaulių kaimiškojoje seniūnijoje – 1,2 proc. Daugiausia registruota bedarbių Kuršėnų miesto seniūnijoje – 335, mažiausiai Meškuičių seniūnijoje – 28.

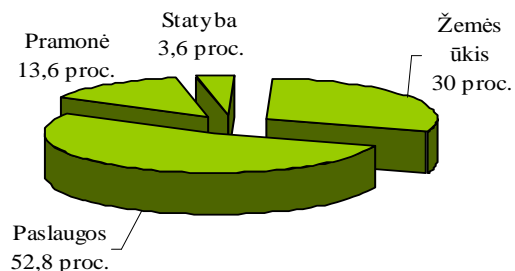


**27 pav.** Nedarbo lygis Šiaulių rajono seniūnijose (proc.)  
Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

Lyginant 2006 ir 2007 m. duomenis, matyti, kad nedarbas išaugo Bubių kaimiškojoje, Ginkūnų, Kairių, Kuršėnų kaimiškojoje, Kužių, Meškuičių, Raudėnų ir Šiaulių kaimiškojoje seniūnijose, sumažėjo – Gruzdžių ir Šakynos seniūnijose.

Pastebimas kaime gyvenančių bedarbių turimas žemesnis išsilavinimas negu miesto bedarbių. Kas antras kaimo bedarbis (53,7 proc.) neturi profesinio pasirengimo. Baigusių aukštąsias mokyklas tarp įregistruotų kaimo bedarbių – 4,5 proc., tarp miesto du kartus daugiau – 9,6 proc., su aukštesniu kaimo bedarbių – 10,5 proc., miesto - 12,5 proc., baigusių profesines mokyklas kaimo bedarbių – 31,3 proc., miesto – 35,1 proc.

Šiaulių darbo birža aptarnauja 577 Šiaulių rajono įmones, tai sudaro 22,1 proc. visų darbo biržos aptarnaujamų darbdavių. 2007 m. aplankytos 86 naujos rajono įmonės arba 32,5 proc. nuo visų naujų darbdavių. Žemiau pateiktame paveiksle pavaizduotos Šiaulių rajono įmonių procentinė dalis pagal ekonomines veiklas.



Paslaugos	–	304
Pramonė	–	78
Statyba	–	21
Žemės ūkis	–	171

**28 pav.** Šiaulių rajono įmonės pagal ekonomines veiklas (proc.)  
Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

Didžiausią -35,5 proc. - aptarnaujamų įmonių skaičių sudaro Kuršėnų miesto seniūnijos įmonės, mažiausiai - 2,4 proc.- Meškuičių seniūnijos (žr. 6 lentelę).

7 lentelė

#### Aptarnaujamų darbdavių skaičius pagal seniūnijas

Šiaulių rajono seniūnijos	Aptarnaujamų darbdavių skaičius Šiaulių r. seniūnijose	Proc. nuo visų Šiaulių r. aptarnaujamų įmonių
Bubių sen.	38	6,7
Šakynos sen.	22	3,8
Meškuičių sen.	14	2,4
Kairių sen.	31	5,4
Kuršėnų kaimiškoji sen.	77	13,4
Raudėnų sen.	19	3,3
Šiaulių kaimiškoji sen.	62	10,7
Gruzdžių sen.	56	9,7
Kuršėnų m. sen.	205	35,5
Kužių sen.	25	4,3
Ginkūnų sen.	28	4,8
<b>Viso</b>	<b>577</b>	<b>100</b>

Sudaryta autorės, remiantis Šiaulių darbo biržos duomenimis

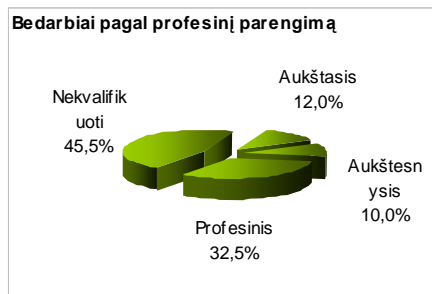
Kaip matyti iš 7 lentelės, didžiausią, 35,5 proc., aptarnaujamų įmonių skaičių sudaro Kuršėnų miesto seniūnijos įmonės, mažiausiai – Meškuičių sen. (2,4 proc.).

Kuršėnų poskyryje nuolatiniai bendradarbiavimo ryšiai 2007 m. buvo palaikomi su 396 darbdaviais - tai 11,9 proc. daugiau nei prieš metus. Užmegzti kontaktai su 58 naujais darbdaviais arba 14,6 proc. aplankytų darbdavių skaičiaus (2006 m. - 35). Gruzdžių poskyryje nuolatiniai bendradarbiavimo ryšiai palaikomi su 102 darbdaviais arba 3,9 proc. nuo darbo biržos aptarnaujamų darbdavių skaičiaus (2006 m. – 96).

Mažindama teritorinius nedarbo skirtumus teritorijose, kuriose nedarbo lygis daugiau nei 1,5 karto viršija vidutinį šalies nedarbo lygį, Šiaulių darbo birža skatina naujų darbo vietų kūrimąsi įgyvendinant Vietinių užimtumo iniciatyvų projektus. 2007 m. Kuršėnų miesto, Šakynos, Gruzdžių seniūnijose įgyvendinti 4 vietinių užimtumo iniciatyvų projektai („Statybinės, baldinės medienos

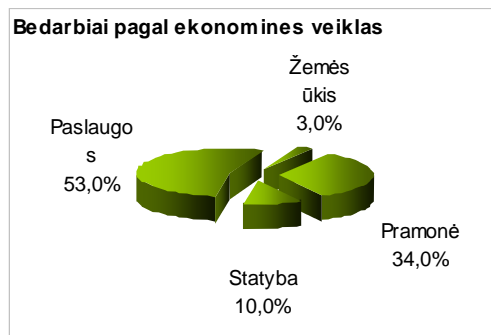
gamybos modernizavimas“, „Maitinimo ir jaunimo laisvalaikio leidimo paslaugų sukūrimas Gruzdžių miestelyje“, „Duonos kepimo cechą“, „Automobilių smulkaus remonto dirbtuvės“), kurių metu įsteigta 16 naujų darbo vietų (kūriko, operatoriaus, valytojos, pagalbinio darbininko, virėjo, barmeno, indų plovėjo, vairuotojo, duonos formuotojo, kepėjo, tešlos ruošėjo, autošaltkalvio, vadybininko-automechaniko). Į sukurtas naujas darbo vietas įdarbinti tikslinėse teritorijose gyvenantys bedarbiai, iš jų: 9 moterys, 2 – jaunuoliai iki 25 metų amžiaus, 4 - vyresni nei 50 m. amžiaus, 4 – ilgalaikiai bedarbiai, 4 - pirmą kartą pradėdantys darbinę veiklą, 4 - nedirbę 2 ir daugiau metų, 1 neįgalusis. Prognozuojama, jog 2008 metais šiose seniūnijose situacija darbo rinkoje nesikeis ir jose toliau bus įgyvendinami vietinių užimtumo iniciatyvų projektai.

Kiekvienais metais Šiaulių darbo birža atlieka sekančių metų prognozes [82]. Įvertinus darbo jėgos pasiūlą, prognozuojama, kad 2008 m. mažės bedarbių registracija. Pusė besikreipiančių į Šiaulių darbo biržą sudarys bedarbiai, neturintys profesinio pasirengimo. Išaugės bedarbių su aukštuoju universitetiniu (neuniversitetiniu) ir nekvalifikuotų bedarbių dalis bendrame bedarbių skaičiuje, sumažės - su aukštesniu ir su profesiniu išsilavinimu bedarbių dalis (žr. 29 paveikslą).



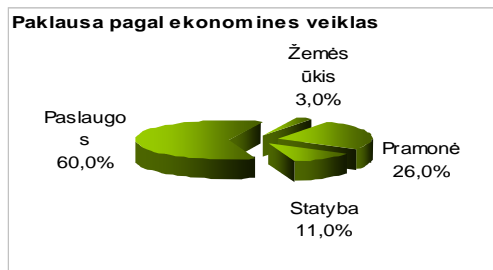
**29 pav.** Bedarbiai pagal profesinį pasirengimą, proc.  
Šaltinis: Šiaulių darbo biržos veiklos planas 2008 m.

Prognozuojama, kad 2008 m. daugiau bedarbių bus užregistruota iš paslaugų ir statybos sektoriaus, mažiau - iš žemės ūkio ir pramonės įmonių.



**30 pav.** Bedarbiai pagal ekonomines veiklas, proc.  
Šaltinis: Šiaulių darbo biržos veiklos planas 2008 m.

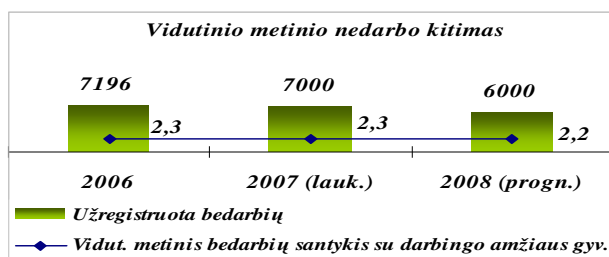
Įvertinus 2008 metų darbo jėgos paklausos tendencijas, galima teigti, kad išaugs paklausa specialistams su aukštuoju universitetiniu (neuniversitetiniu) išsilavinimu ir kvalifikuotiems darbininkams, sumažės nekvalifikuotų darbininkų paklausa. Numatomas trūkumas specialistų ir kvalifikuotų darbininkų visose ekonominėse veiklose, daugiausiai paslaugų ir statybos sektoriuose.



**31 pav.** Paklausa pagal ekonomines veiklas, proc.  
Šaltinis: Šiaulių darbo biržos veiklos planas 2008 m.

### *Nedarbas Šiauliuose nežymiai mažės*

Prognozuojama, kad 2008 metais vidutinis bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų sumažės 0,1 proc. punktu: Šiaulių rajone nedarbas sumažės nuo 3,3 proc. iki 3 proc., Šiaulių mieste išliks nepakitęs – 2 proc.



**32 pav.** Vidutinis metinis nedarbo lygio kitimas, proc.  
Šaltinis: Šiaulių darbo biržos veiklos planas 2008 m.

Šiaulių darbo biržoje įgyvendinami Europos socialinio fondo (toliau – ESF) projektai padeda vystyti profesinio rengimo plėtrą, siekiant aprūpinti darbdavius paklausiausių profesijų darbuotojais, labiausiai socialiai pažeidžiamų bedarbių remiamą įdarbinimą, bedarbių bendrųjų gebėjimų ugdymą, lygių galimybių darbo rinkoje politikos įgyvendinimą ir tolesnį darbo biržos paslaugų kokybės gerinimą [82].

Šiaulių darbo biržos veikloje didžiausią dėmesį numatoma skirti efektyvesniam darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumui, labiausiai socialiai pažeidžiamų bedarbių grupių socialinės atskirties mažinimui, jų užimtumo rėmimui, lygių galimybių darbo rinkoje įgyvendinimui, nedarbo teritorinių skirtumų mažinimui.

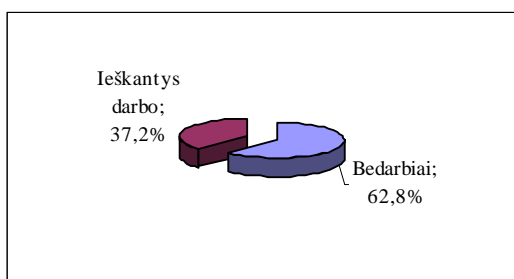
Pateiktas gyventojų užimtumo aprašymas leidžia manyti, kad ir 2008 m. padėtis Šiaulių miesto ir rajono darbo rinkoje toliau gerės.

### 3.4. Bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką analizė

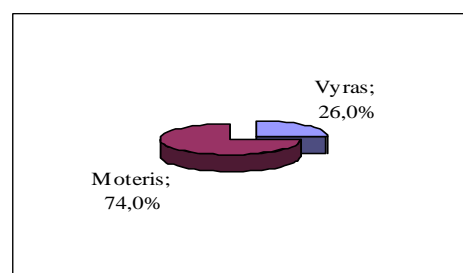
2007 m. pradžioje Šiaulių mieste ir rajone gyveno 178,8 tūkst. gyventojų, jų tarpe – 115,6 tūkst. – 64,6 proc. - darbingo amžiaus gyventojai. 2007 m. ieškodami darbo į Šiaulių darbo biržą kreipėsi 7444 bedarbiai.

Atliktos respondentų apklausos leido atskleisti naujas tendencijas, vykstančias darbo rinkoje, padedančias bedarbiams ir ieškantiems darbo asmenims greičiau įsidarbinti.

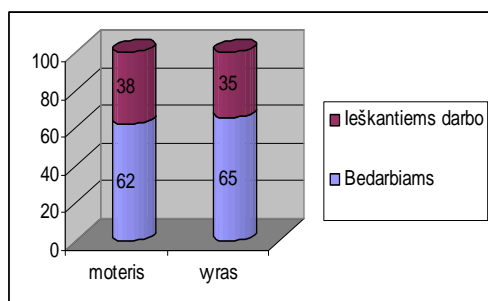
Kaip jau buvo minėta, apklausoje dalyvavo 196 respondentai: bedarbiai sudarė 62,8% ir ieškantys darbo asmenys – 37,2%. Segmentuojant pagal lytį, apklaustytos 145 moterys, kas sudarė 74% visų respondentų, o vyrų – beveik 3 kartus mažiau (51 vyras arba 26%) (žr. 33, 34 paveikslus).



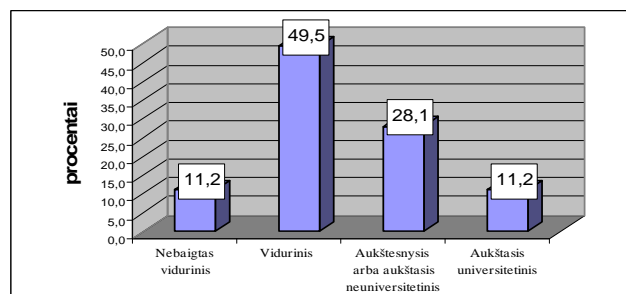
33 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal grupes, proc. (N=196)



34 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, proc. (N=196)

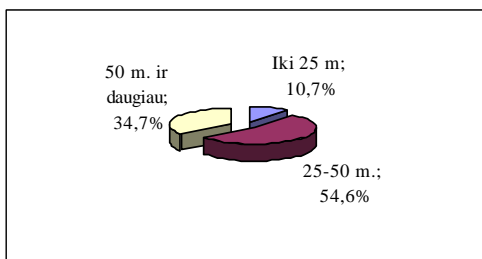


35 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal grupes ir lytį, proc. (N=196)

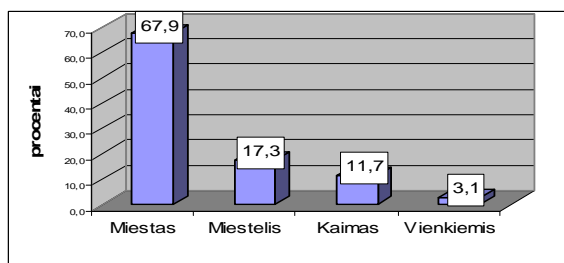


36 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą, proc. (N=196)

Kaip matyti iš 35 paveikslo, segmentuojant pagal lytį, bedarbių kategorijai galima priskirti 62% moterų ir 35% vyrų, ieškančių darbo - atitinkamai 38 ir 35%. Tyrime daugiausia dalyvavo vidurinį (49,5%) ir aukštesnįjį arba aukštąjį neuniversitetinį (28,1%) išsilavinimą turinčių respondentų. Tuo tarpu, nebaigtą vidurinį ir aukštąjį išsilavinimą turintys apklausos dalyviai atitinkamai sudarė po 11,2% (žr. 36 paveikslą).



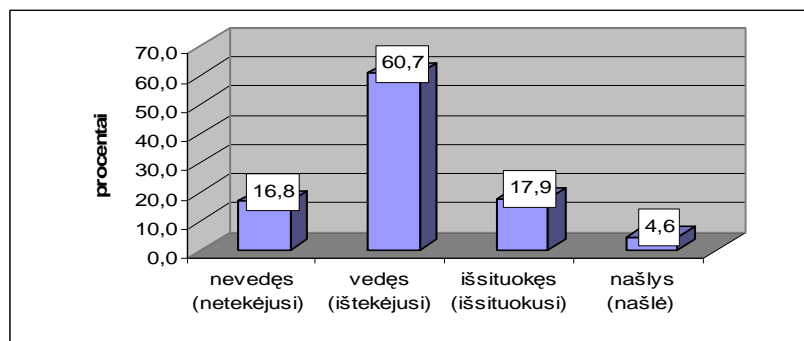
**37 pav.** Respondentų pasiskirstymas amžių, proc. ( $N=196$ )



**38 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą, proc. ( $N=196$ )

Įvertinant apklausos dalyvių pasiskirstymą pagal amžių (žr. 37 paveikslą), galiu teigti, kad daugiausia respondentų (54,6%) priklauso darbingiausio amžiaus grupei – 25-50 m., nemaža dalis (34,7%) - vyresnio amžiaus (50 m. ir daugiau) – kategorijai, jauni žmonės iki 25 m. sudarė 10,7% visų apklausos dalyvių. Pastarojo rodiklio labai nesureikšminu, nes jaunimo kategorija buvo tiriama atskirai.

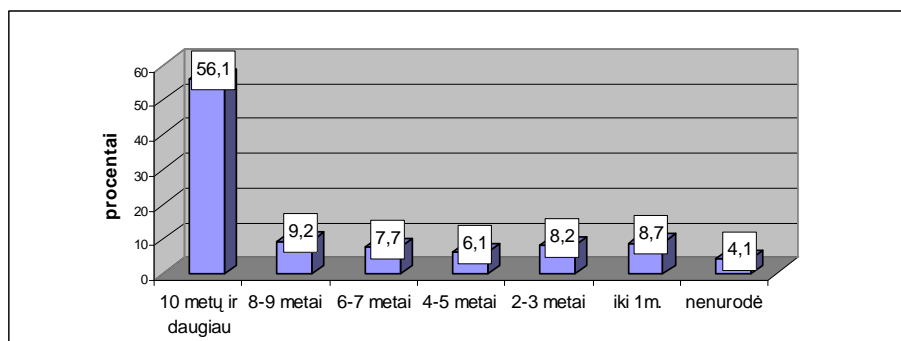
Tyrimo dalyvavo 67,9% miesto bedarbių ir ieškančių darbo asmenų bei 32,1% ne mieste gyvenančių respondentų, tame tarpe: 17,3% miestelyje, 11,7% kaime, 3,1% vienkiemyje (žr. 38 paveikslą).



**39 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal šeiminei padėtį, proc. ( $N=196$ )

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokią įtaką integruojant bedarbius ir ieškančių darbo asmenis į darbo rinką turi šeiminei padėtis. Kaip matyti iš 39 paveikslo, daugiausia tyrime dalyvavo vedusių (60,7%) respondentų, mažiausiai – 4,6% - našlių, tuo tarpu, nevedę ir išsituokę sudarė atitinkamai 16,8% ir 17,9% visų apklaustųjų.

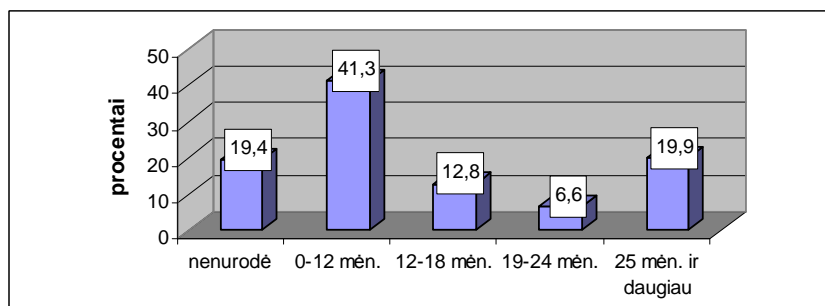




**40 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal bendrą darbo stažą, proc. ( $N=196$ )

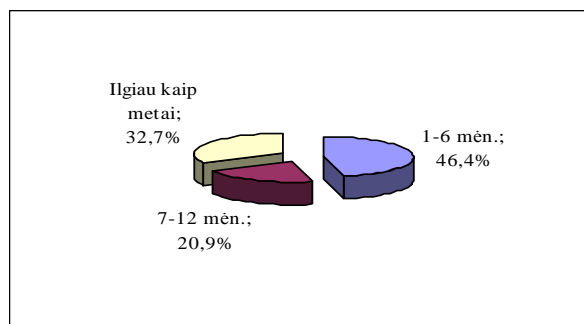
Daugiau kaip pusė (56,1%) tyrime dalyvavusių respondentų nurodė, kad jų bendras darbo stažas yra 10 metų ir daugiau, turintys 8-9 m. stažą – 9,2%, neturintys jokio darbo stažo sudarė tik 4,1% nuo visų apklaustųjų (žr. 40 paveikslą). Kaip jau minėjau anksčiau, didžioji dalis respondentų priklauso darbingiausio amžiaus grupei ir turinčių 10 m. ir daugiau darbo patirtį.

Iš visų 123 apklausoje dalyvavusių bedarbių, 41,3% nurodė, kad iki 1 metų nedirbo (nuolatinio ar laikino) apmokamo darbo. Ilgalaikių bedarbių kategorijai galima priskirti respondentus, kurie nedirbo 25 mėn. ir daugiau (19,9%), 12-18 mėn. (12,8%) ir 19-24 mėn. (6,6%) (žr. 41 paveikslą).

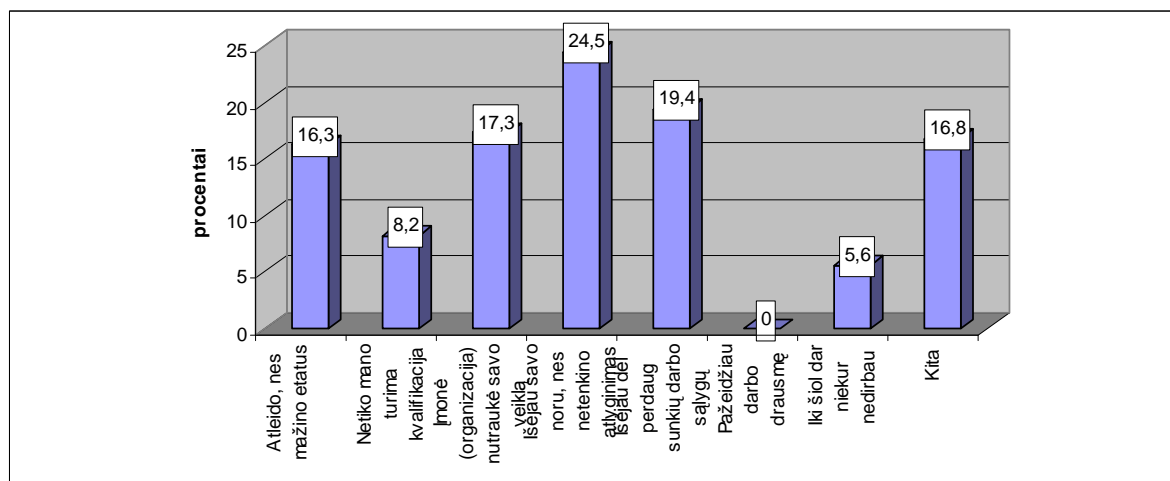


**41 pav.** Bedarbių pasiskirstymas pagal tai, kiek laiko nedirba (nuolatinio ar laikino) apmokamo darbo, proc. ( $N=196$ )

Tyrimu siekta išsiaiškinti respondentų darbo paieškos trukmę (žr. 42 paveikslą). Beveik pusė apklaustųjų (46,4%) nurodė, kad jie darbo ieškosi nuo 1-6 mėn. Tuo tarpu, „ilgiau kaip metus“ – 32,7% visų tyrime dalyvavusių 196 bedarbių ir ieškančių darbo asmenų. Mažiausias procentas tarp apklausos dalyvių sudarė tie, kurie darbo ieškosi nuo 7-12 mėn. Galima teigti, kad didžiosios dalies respondentų darbo paieškos laikotarpis trunka iki metų.



**42 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal darbo paieškos trukmę, proc. (N=196)



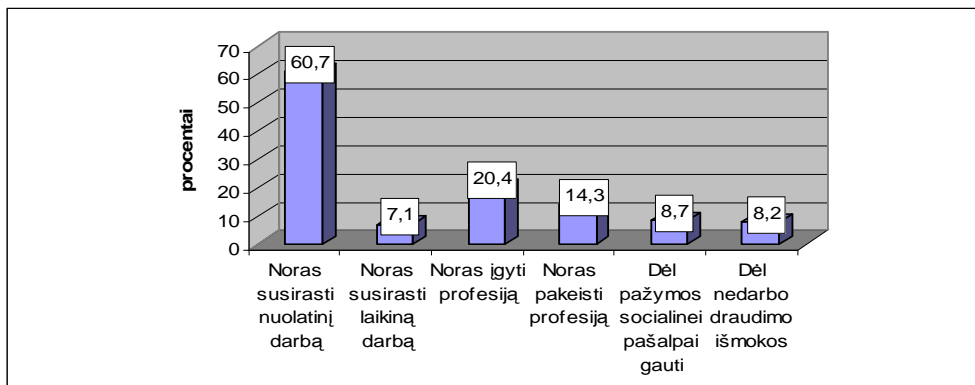
**43 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal darbo netekimo priežastis, proc. (N=196)

Tyrimas atskleidė pagrindines priežastis, dėl ko respondentai neteko darbo (žr. 43 paveikslą). Tenka konstatuoti, kad beveik ketvirtadalis (24,5%) visų pateiktų atsakymų variantų nurodė, jog iš darbo išėjo savo noru, nes netenkino darbo užmokestis. Įmonei nutraukus savo veiklą, dėl sunkių darbo sąlygų ar etatų mažinimo nuomonės pasiskirstė atitinkamai 17,3; 19,4; 16,3%. 5,6% apklausoje dalyvavusiųjų teigė, kad iki šiol dar niekur nedirbo. Kitas priežastis nurodė 16,8% respondentų. Taigi, galima teigti, kad nepakankamas darbo užmokestis, nutraukta įmonės veikla, per daug sunkios darbo sąlygos, etatų mažinimas ir kita – svarbiausios darbo netekimo priežastys.

Nupieštas bedarbių ir ieškančių darbo asmenų paveikslas leidžia susidaryti bendrą vaizdą apie šios kategorijos respondentų integracijos į darbo rinką galimybes, problemas, su kuriomis susiduriama, įvertinti svarbiausius veiksnius, ribojančius šių asmenų užimtumo galimybes.

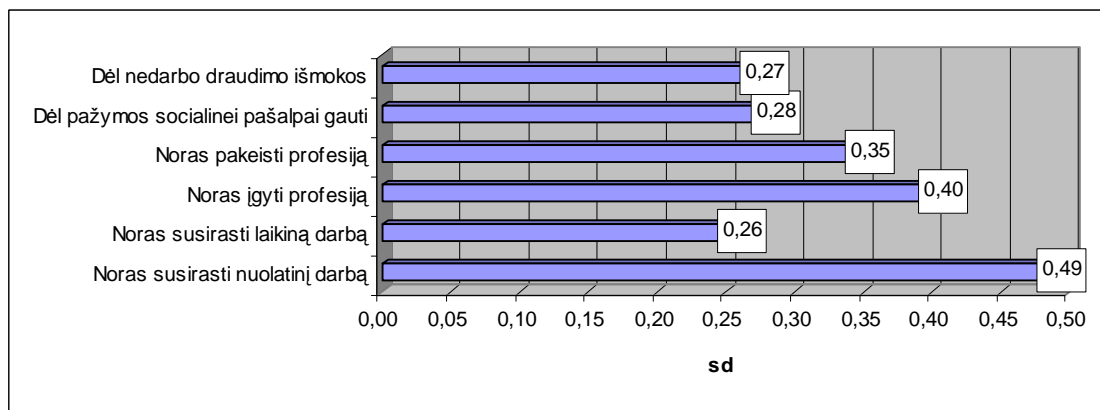
Tyrimu siekta išsiaiškinti bedarbių ir ieškančių darbo asmenų kreipimosi į darbo biržą priežastis. Tai leidžia įvertinti respondentų motyvaciją bei tiksliau numatyti priemones sėkmingam jų įdarbinimui. Tyrimas parodė (žr. 44 paveikslą), kad iš visų respondentų pateiktų atsakymų variantų, 60,7% darbo biržos duris pravėrė tikėdamiesi susirasti nuolatinį darbą, 7,1% - tenkintų laikinas darbas, tuo tarpu, net 34,7% - tikisi įgyti (20,4%) ar pakeisti profesiją (14,3). Pakankamai

svarbus motyvas registruotis darbo biržoje yra nedarbo draudimo ir socialinės pašalpos gavimas, kas sudarė 16,9% visų atsakymų.



**44 pav.** Apklaustųjų pasiskirstymas pagal kreipimosi į darbo biržą priežastis, proc. ( $N=196$ )

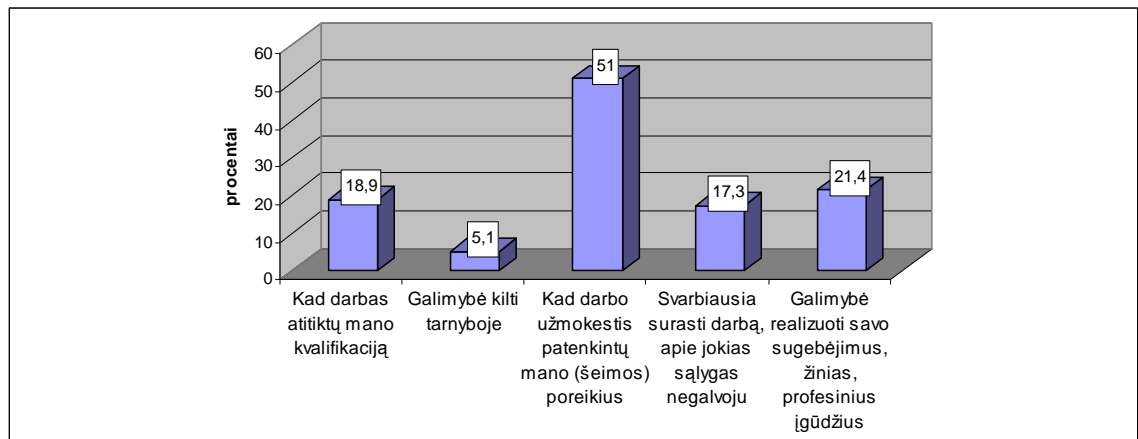
Atlikus respondentų kreipimosi į darbo biržą priežasčių analizę, išskiriau *standartinį nuokrypį* (angl. *standard deviation, sd*) – tai tiriamojo požymio reikšmių sklaidos apibūdinimas, apibrėžiamas kaip požymio įgyjamų reikšmių ir vidurkio skirtumų kvadratų sumos vidurkis. Jis nusako kaip plačiai yra pasklidusios reikšmės, rodo kiek vidutiniškai reikšmės nukrypsta nuo vidurkio. Kuo jis didesnis, tuo nuomonė labiau išsiskiria. Galima teigti, kad 45 paveiksle pateikti duomenys yra reikšmingi.



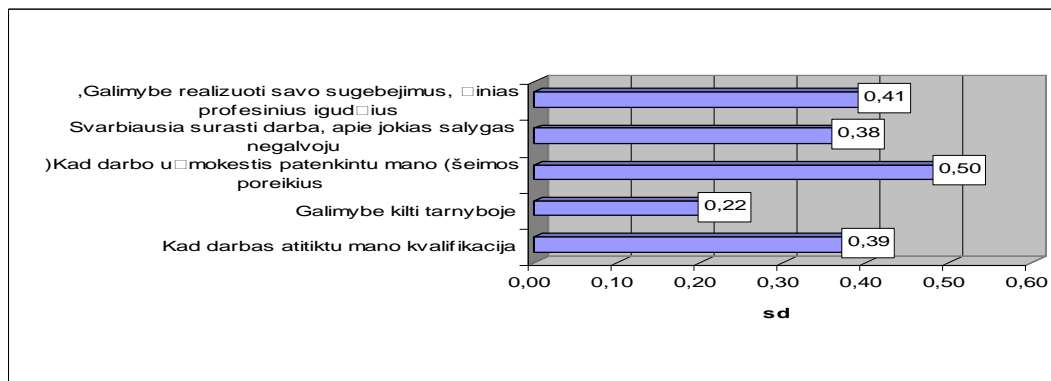
**45 pav.** Apklaustųjų pasiskirstymo pagal kreipimosi į darbo biržą priežastis standartinis nuokrypis

Kreipimosi į darbo biržą priežasčių t-testo rezultatai pagal grupę ir koreliacija pagal amžių bei pagal gyvenamąją vietą pateikti 11, 12 prieduose. Atlikus statistinius skaičiavimus, rezultatai parodė, kad statistiškai reikšmingi duomenys yra tarp respondentų nuomonių, kai  $p < 0,05$ , o nereikšmingi, kai  $p > 0,05$ .

Apklausa siekia sužinoti svarbiausius motyvus, turinčius įtakos renkantis darbą (žr. 46 paveikslą).



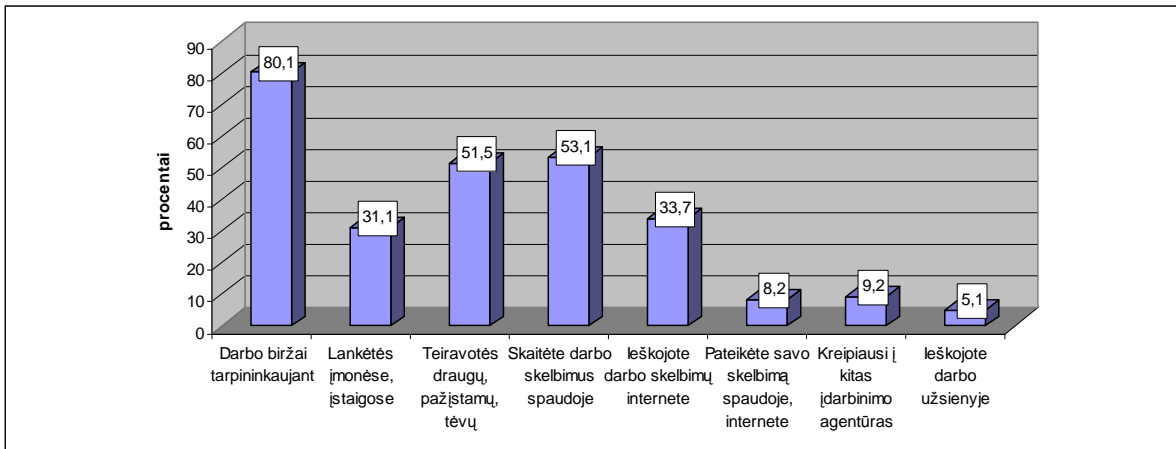
**46 pav.** Pagrindinės priežastys, turinčios įtakos renkantis darbą, proc. ( $N=196$ )



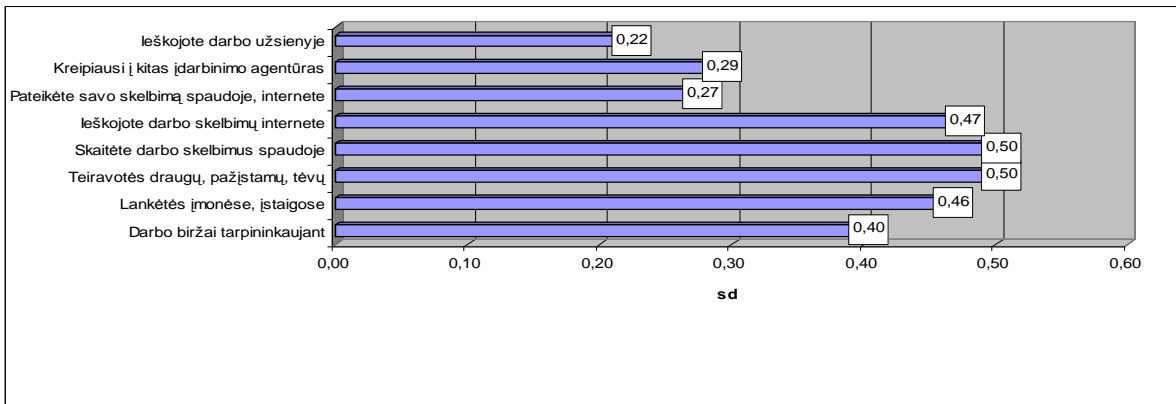
**47 pav.** Standartinis nuokrypis

46 paveiksle matyti, kad pusė pateiktų atsakymų variantų, kaip svarbiausią motyvą renkantis darbą respondentai nurodė „Kad darbo užmokestis patenkintų mano (šeimos) poreikius“ (51%), tuo tarpu, galimybę realizuoti savo sugebėjimus, žinias, profesinius įgūdžius nurodė 21,4%, kad darbas atitiktų kvalifikaciją pageidavo 18,9%, net 17,3% respondentų svarbiausia surasti darbą, apie jokiais sąlygas negalvoja. 47 paveikslas įrodo, kiek pateikti duomenys yra reikšmingi, kiek jie nutolę nuo vidurkio.

Daugumai respondentų svarbiausia informacija – laisvos darbo vietos. Apklausos būdu siekiau išsiaiškinti darbo paieškos būdus, kuriuos bedarbiai ir ieškantys darbo asmenys naudojo darbo paieškoje. Respondentai pasirinko po kelis atsakymų variantus. Kaip matyti iš 48 paveikslo, daugiausia respondentai nurodė, kad darbo ieškosi darbo biržai tarpininkaujant (80,1%), mažiausiai – 5,1% užsienyje. 51,5% teigė teiravęsi draugų, pažįstamų, tėvų, kur galėtų rasti darbą. Respondentų tarpe nėra populiaru pateikti savo skelbimą spaudoje, internete ar kreiptis į kitas įdarbinimo agentūras, kas sudarė atitinkamai 8,2% ir 9,2% visų pateiktų atsakymų. 49 paveikslas įrodo, kad pateikti duomenys yra reikšmingi.

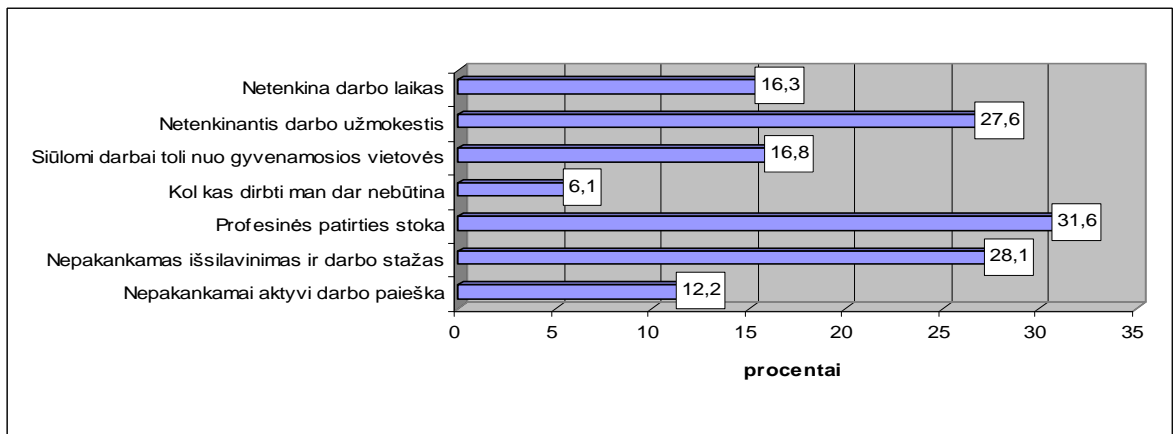


48 pav. Respondentų darbo paieškos būdai, proc. (N=196)

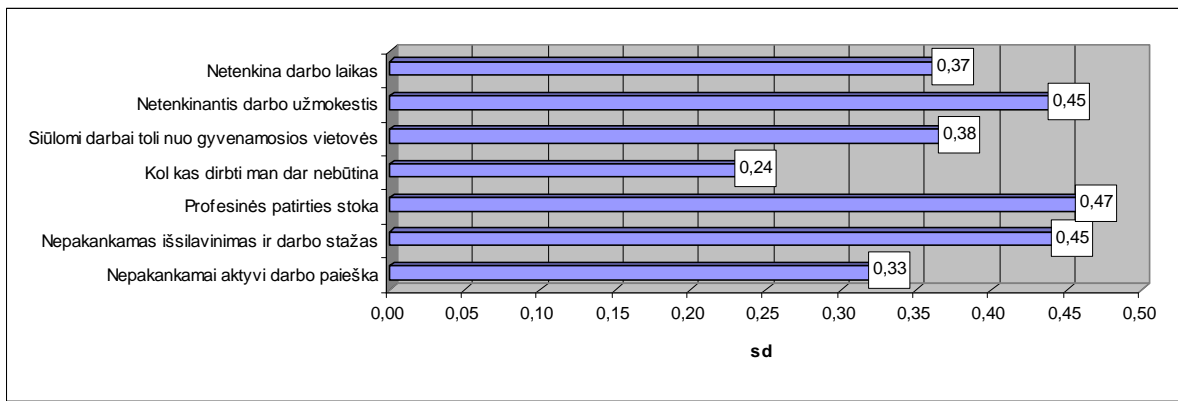


49 pav. Apklaustųjų pasiskirstymo pagal darbo paieškos būdus standartinis nuokrypis

Darbo paieškos būdų t-testo rezultatus ir koreliaciją pagal amžių žiūrėti 13, 14 prieduose. Respondentų buvo prašoma įvertinti darbo paieškos intensyvumą.

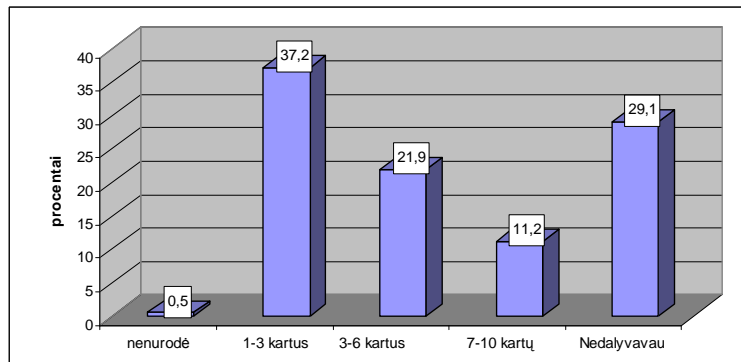


50 pav. Pagrindinės priežastys, trukdančios respondentams įsidarbinti, proc. (N=196)

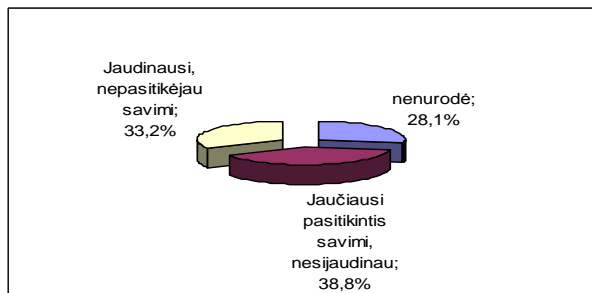


**51 pav.** Apklaustųjų pasiskirstymo pagal priežastis, trukdančias įsidarbinti, standartinis nuokrypis

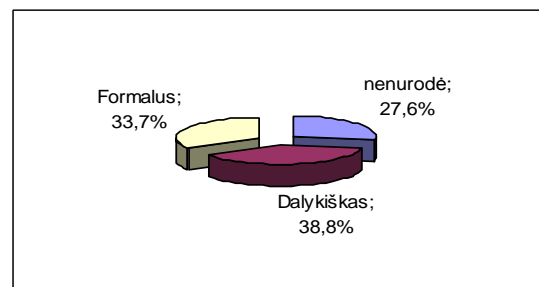
Kaip matyti iš 50 paveikslo, 12,2% respondentų iš visų pateiktų atsakymų variantų nurodė, jog darbo paieška nebuvo pakankamai aktyvi. Didžioji dalis (31,6%) – apklaustųjų nurodė, jog profesinės patirties stoka yra viena svarbiausių priežasčių, lemiančių jų neišdarbinimą, 27,6% respondentų teigė, kad jų netenkina darbdavių siūlomas darbo užmokestis, 28,1% nesiseka įsidarbinti dėl nepakankamo išsilavinimo ir darbo stažo, 6,1% mano, kad jiems šiuo metu dirbti nėra būtina, 16,8% respondentų nurodė, jog siūloni darbai toli nuo gyvenamosios vietovės. 51 paveikslas įrodo, kiek duomenys yra reikšmingi. Neišdarbinimo priežasčių t-testo rezultatų ir koreliacijos analizė pagal amžių ir gyvenamąją vietą pateikti 15, 16, 17,18 prieduose.



**52 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal dalyvavimą pokalbyje su darbdaviu, proc. ( $N=196$ )

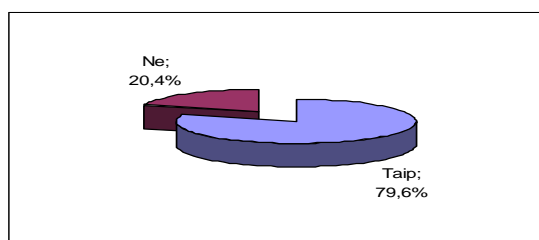


**53 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal savijautą dalyvaujant pokalbyje su darbdaviu, proc. ( $N=196$ )



**54 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal pokalbyje su darbdaviu pobūdį, proc., ( $N=196$ )

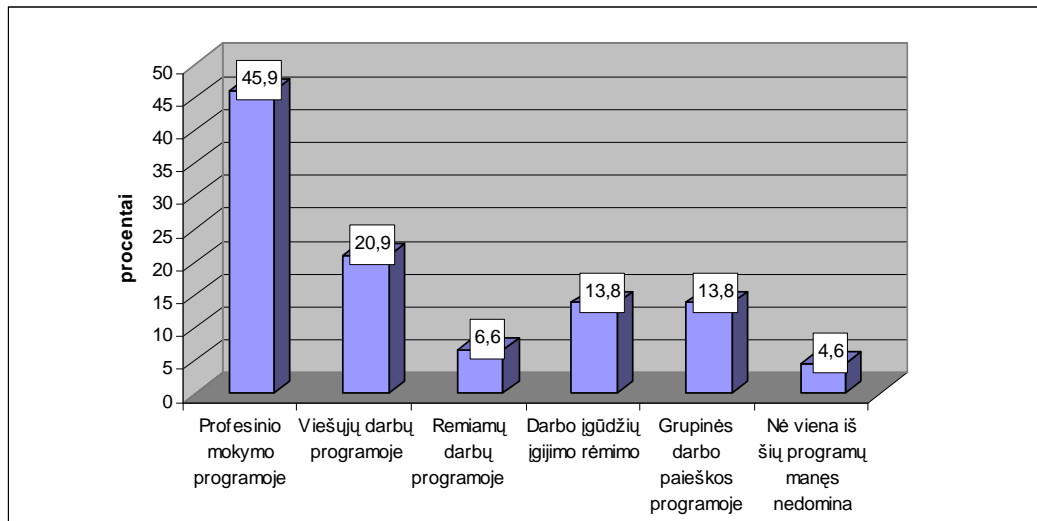
Atlikus tyrimą (žr. 52, 53, 54 paveikslus) išsiaiškinta, kad didžioji dalis respondentų per paskutinius vienerius metus dalyvavo pokalbyje su darbdaviu: 1-3 kartus (37,2%), 3-6 k. (21,9%), 7-10 k. (11,2%). Tai rodo bedarbių ir ieškančių darbo asmenų teigiamą požiūrį dalyvaujant pokalbiuose su darbdaviu. Tačiau net 29,1% respondentų – nedalyvavo. 38,8% visų dalyvavusiųjų pokalbyje su darbdaviu jautėsi pasitikintys savimi, nesijaudino, 33,2% atvirkiškai - jaudinosi ir nepasitikėjo, tuo tarpu, 28,1% respondentų nenurodė ar negalėjo įvardinti savo būklės prisistatant darbdaviui. 38,8% pokalbį su darbdaviu įvardino kaip dalykišką, 33,7% - formalų, 27,6% respondentų nesugebėjo jo apibūdinti. Taigi, galiu teigti, kad didžioji dalis bedarbių ir ieškančių darbo asmenų pokalbio su darbdaviu metu jaučia nepasitikėjimą savimi, jaudinasi, todėl jiems būtina tiek pačių, tiek darbo biržos, tiek psichologų pagalba, garantuojanti geresnį prisistatymą darbdaviui.



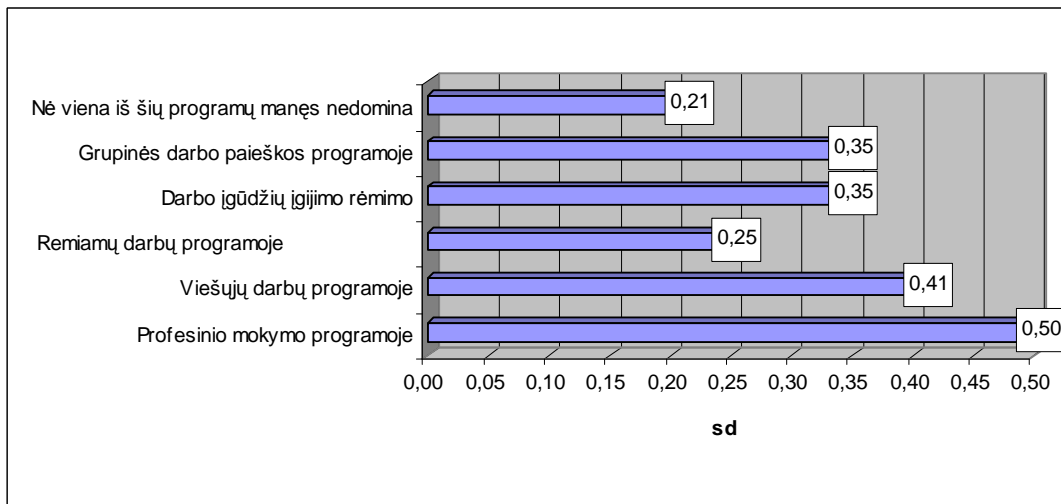
**55 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal norą dalyvauti darbo biržos organizuojamose programose, proc. ( $N=196$ )

Iš tyrimo duomenų išryškėjo pakankamai pozityvus darbo biržos organizuojamų programų vertinimas. Kaip matyti 55 paveiksle, net 156 respondentai (79,6%) norėtų jose dalyvauti ir tik 40 (20,4%) mano, kad jos nėra būtinos.

Siekiant padidinti bedarbių ir ieškančių darbo asmenų galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje, apklausos metu respondentų klausiau, kuriose darbo biržos organizuojamose programose norėtų dalyvauti (žr. 56 paveikslą). Daugelis apklausos dalyvių nurodė kelias aktyvios darbo rinkos politikos priemones, tačiau respondentų tarpe labiausiai pageidaujamos yra Profesinio mokymo (45,9%) ir Viešųjų darbų (20,9%) programos. Mažiau populiarios yra Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo ir Grupinės darbo paieškos programos (po 13,8%). 57 paveikslas įrodo, kiek pateikti duomenys yra reikšmingi.



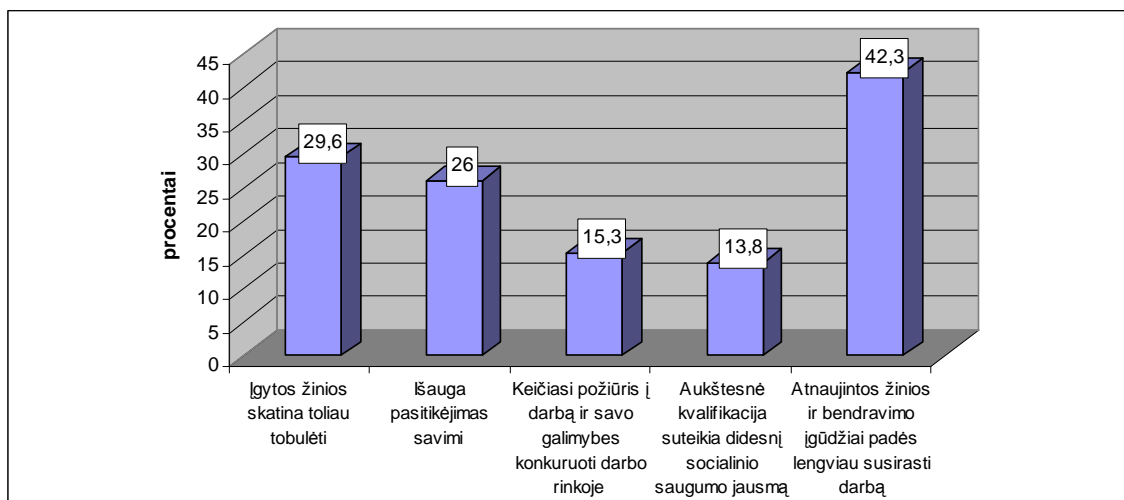
**56 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal pageidavimą dalyvauti darbo biržos organizuojamose programose, proc. ( $N=196$ )



**57 pav.** Respondentų pasiskirstymo pagal pageidavimą dalyvauti darbo biržos organizuojamose programose standartinis nuokrypis

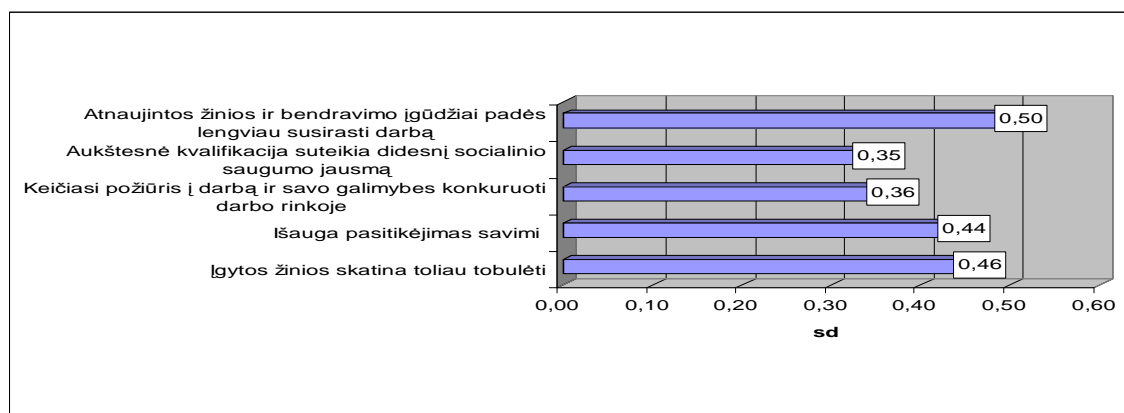
Viena iš investicijų į žmogiškąjį kapitalą yra bedarbių profesinis mokymas ir perkvalifikavimas. Kokią nuomonę apie tai susidarė respondentai, išsiaiškinau įvertinusi anketų rezultatus (žr. 58 paveikslą). Tyrimas parodė, kad profesinis mokymas ir perkvalifikavimas turi pakankami didelę įtaką įsidarbinimui (42,3%). Atitinkamai 29,6 ir 26% visų atsakymų variantų rodo, kad įgytos žinios skatina toliau tobulėti ir išauga pasitikėjimas savimi. Likę mano, kad keičiasi požiūris į darbą ir savo galimybes konkuruoti darbo rinkoje ir aukštesnė kvalifikacija suteikia didesnę socialinio saugumo jausmą. Galima teigti, jog sėkmingas individo integravimas į darbo rinką neįsivaizduojamas be atitinkamo išsilavinimo įgijimo.





**58 pav.** Respondentų nuomonių dėl bedarbių profesinio mokymo ir perkvalifikavimo pasiskirstymas, proc. ( $N=196$ )

59 paveikslas įrodo pateiktų duomenų reikšmingumą. Bedarbių profesinio mokymo ir perkvalifikavimo nuomonių koreliacija pagal amžių, gyvenamąją vietą ir išsilavinimą pateikta 19, 20, 21 prieduose.



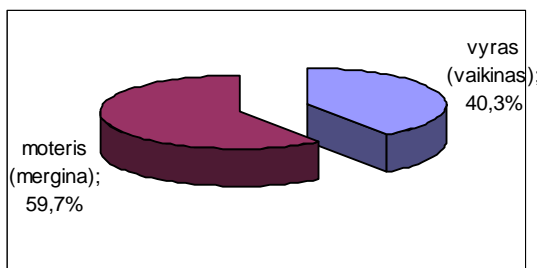
**59 pav.** Respondentų nuomonių pasiskirstymo dėl bedarbių profesinio mokymo ir perkvalifikavimo standartinis nuokrypis

Apibendrinant profesinio mokymo ir perkvalifikavimo socialinę naudą, galiu teigti, kad šiuolaikinėje darbo rinkoje faktiškai darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumas neįmanomas be profesinio rengimo. Kartu tai yra veiksminga priemonė mažinant nedarbą, didinant darbo jėgos konkurencingumą darbo rinkoje. Be to, gerėja psichologinis klimatas ir žmonių nuotaikos, atsiranda saugumo ir tikrumo dėl ateities jausmas. Galima teigti, kad bedarbių profesinis mokymas ir perkvalifikavimas prisideda prie investicijos į save, savo sugebėjimus, suteikia naujas bei tvirtesnes galimybes integracijos į darbo rinką procese. Tai ekonomiškai efektyvi ir socialiai naudinga priemonė visuose lygmenyse: tiek darbo rinkos, tiek šalies, tiek pačio asmens.

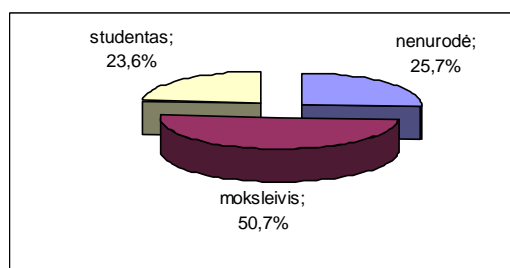
### 3.5. Jaunimo integracijos į darbo rinką galimybių įvertinimas

Nedarbo problema neišvengiamai paliečia įvairaus amžiaus grupes, tačiau statistiniai duomenys rodo, kad jaunimo nedarbas Šiaulių mieste ir rajone yra didesnis palyginus su kitomis amžiaus grupėmis. Jauni žmonės yra specifinė socialinė-demografinė grupė, palyginti su vyresnio amžiaus žmonėmis.

Tyrimu siekta išsiaiškinti ir įvertinti jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes. Tuo tikslu, apklausia 144 jaunuolius. Jų motyvacijos įvertinimas leido numatyti priemones sėkmingam jaunimo įdarbinimui. Tyrime merginų (59,7%) dalyvavo daugiau, nei vaikinių (40,3%). Moksleiviai (baigiamųjų klasių) sudarė 50,7%, o studentai ir kita jaunimo kategorija, kurie šiuo metu nedirba ir nesimoko, pasiskirstė atitinkamai 23,6% ir 25,7% (žr. 60, 61 paveikslus).

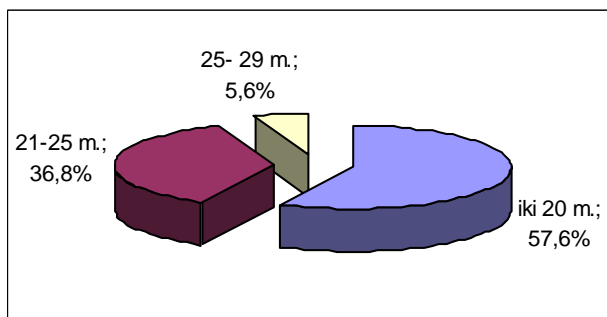


**60 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal lytį, proc. ( $N=144$ )

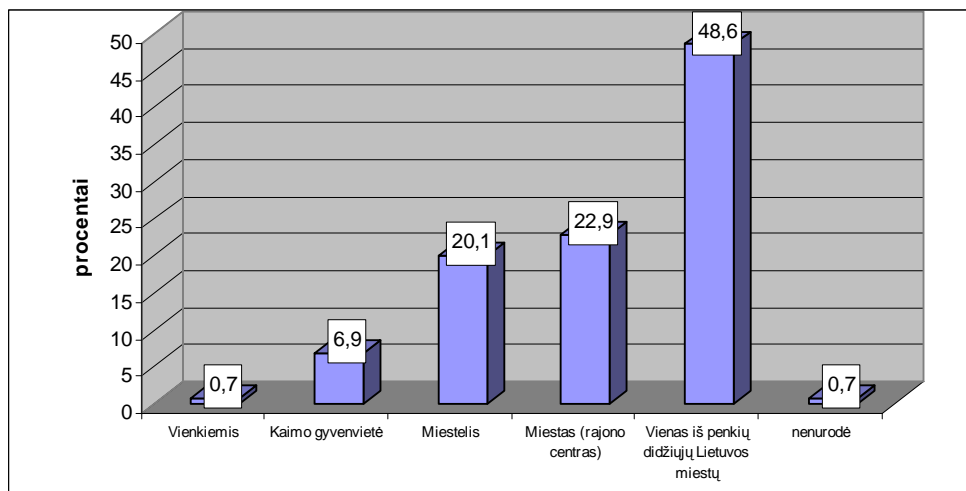


**61 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal socialinę padėtį, proc. ( $N=144$ )

Daugiausia tyrime dalyvavo jaunimo iki 20 m. (57,6%) ir 21-25 m. (36,8%). Tik 5,6% respondentų amžius buvo 25-29 m. Didžioji dalis apklaustųjų (48,6%) gyvena viename iš 5 didžiųjų Lietuvos miestų, 22,9% mieste (rajonų centre), 20,1% - miestelyje, mažiausiai – atitinkamai 6,9% kaime ir 0,7% vienkiemyje. (žr. 62, 63 paveikslus)

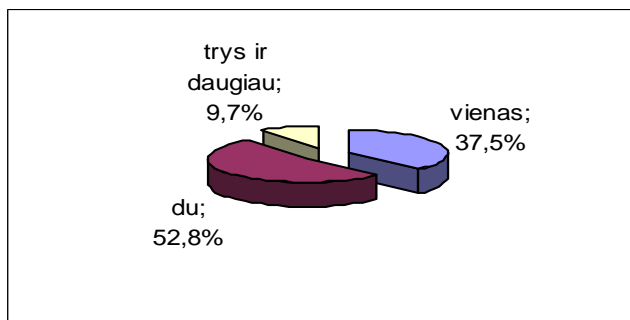


**62 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal amžių, proc. ( $N=144$ )

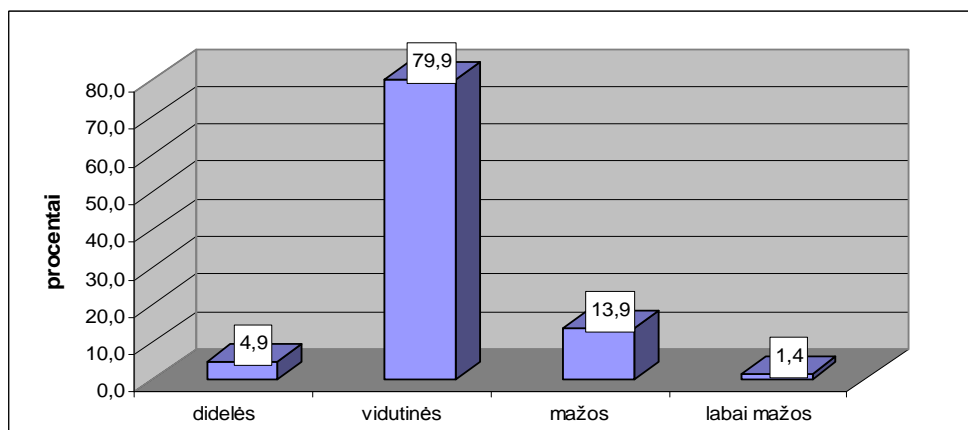


**63 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą, proc. ( $N=144$ )

Nuo šeimos pajamų bei dirbančiųjų asmenų skaičiaus labai priklauso jaunimo poreikis dirbti (žr. 64, 65 paveikslus). Didžiosios dalies respondentų (52,8%) šeimoje dirba du žmonės, 37,5% - vienas. Tyrimo duomenimis, vidutines pajamas turintis jaunimas sudarė 81%, mažiausiai apklausoje dalyvavo labai mažas pajamas turintys vaikinai ir merginos (1%)

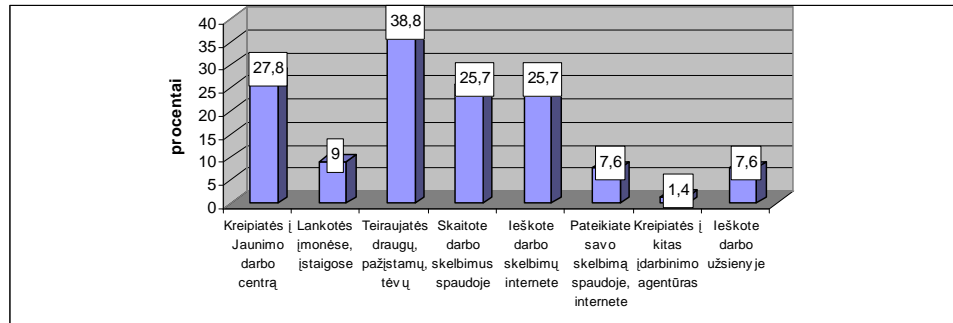


**64 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal dirbančiųjų šeimos narių skaičių, proc. ( $N=144$ )

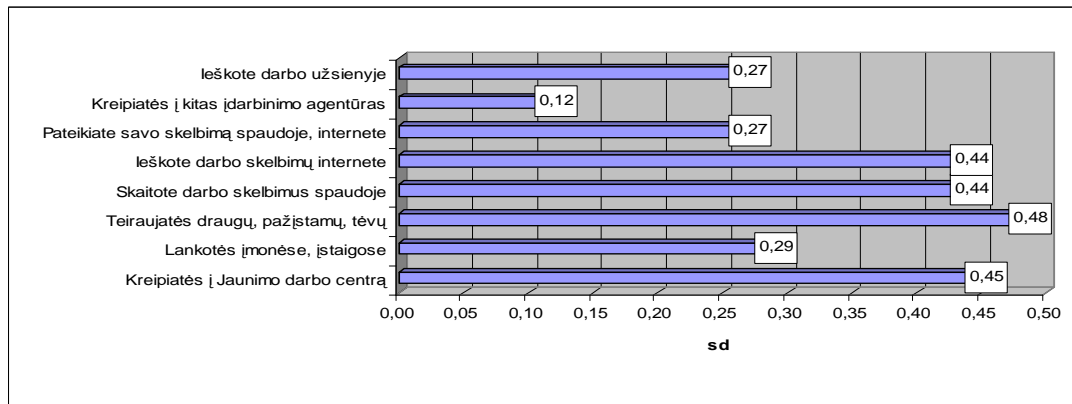


**65 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal pajamas, proc. ( $N=144$ )

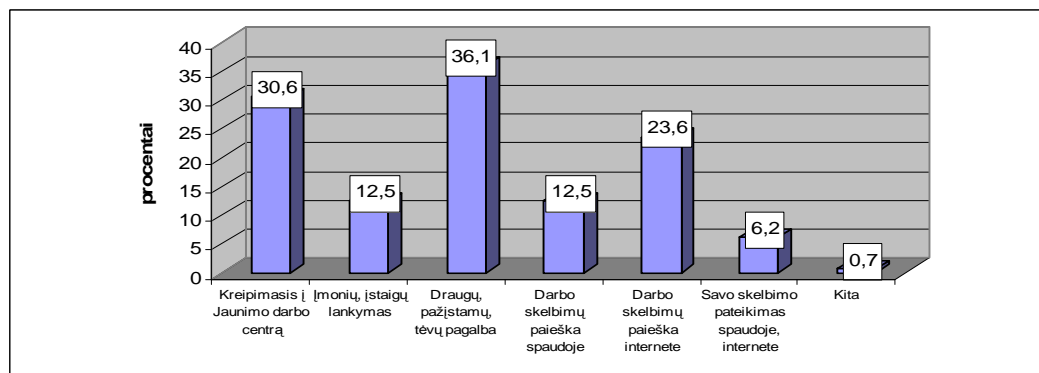
Iš tyrimo duomenų išryškėjo jaunimui patraukliausi darbo paieškos būdai (žr. 65 paveikslą) ir duomenų reikšmingumas (žr. 66 paveikslą). Jaunimo darbo paieškos būdų t-testo rezultatai ir koreliacija pagal lytį išanalizuoti 22, 23 prieduose.



66 pav. Jaunimo darbo paieškos būdai, proc. (N=144)



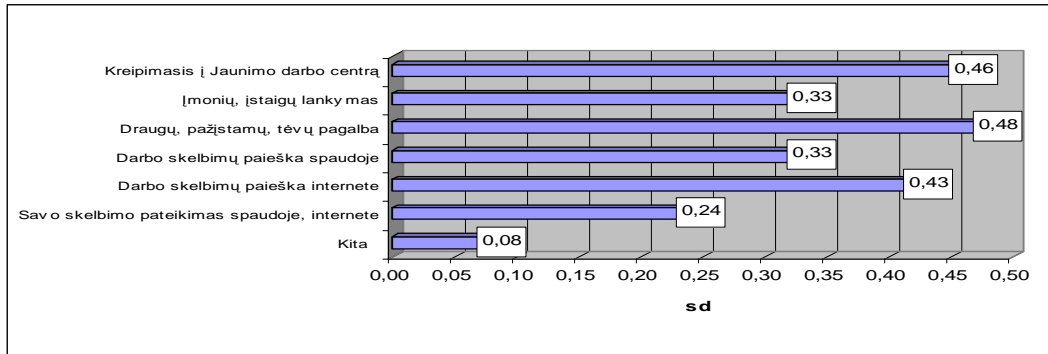
67 pav. Jaunimo darbo paieškos būdų standartinis nuokrypis



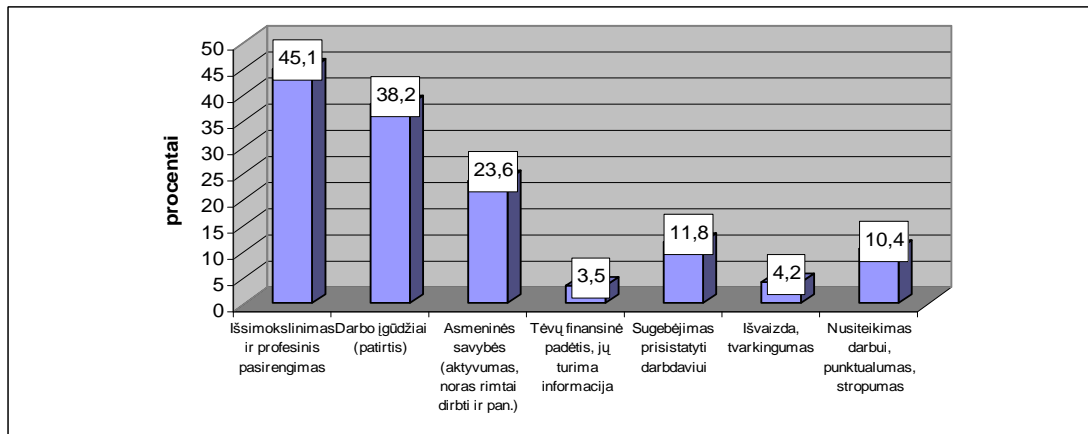
68 pav. Efektyviausias darbo paieškos būdas jaunimo tarpe, proc. (N=144)

Įvertinant efektyviausias darbo paieškos būdą jaunimo tarpe (žr. 68 paveikslą), iš visų pasirinktų atsakymų variantų, net 36,1% nurodė „Draugų, pažįstamų, tėvų pagalba“, šiek tiek mažiau – 30,6%- pasikliauja JDC paslaugomis. Jaunimas efektyviais darbo paieškos būdais laiko

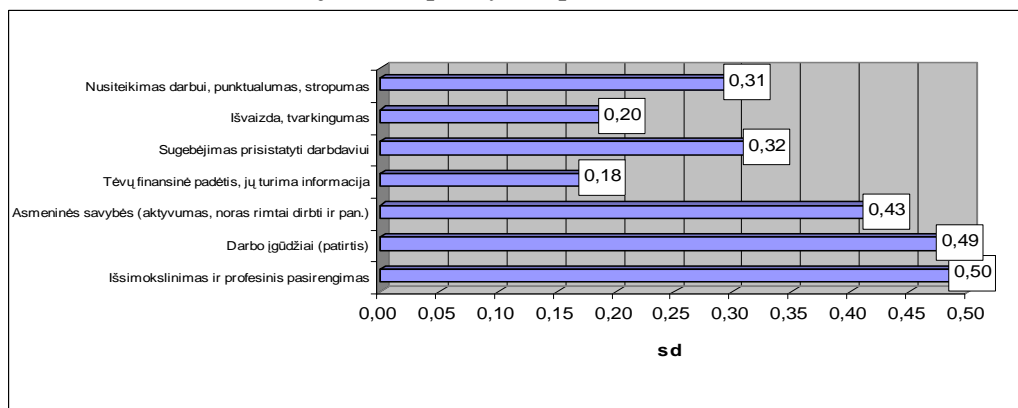
darbo skelbimų paiešką internete (23,6%) bei įmonių, įstaigų lankymą (12,5%). Tačiau manoma, kad darbo skelbimų paieška spaudoje (12,5%) ir savo skelbimo pateikimas spaudoje, internete (6,2%) dideliu efektyvumu jaunimo tarpe nepasižymi. 69 paveikslas rodo, kad visi darbo paieškos būdai yra reikšmingi ( $sd < 0,5$ ).



69 pav. Standartinis nuokrypis



70 pav. Jaunimo įdarbinimą įtakančios aplinkybės, proc. ( $N=144$ )

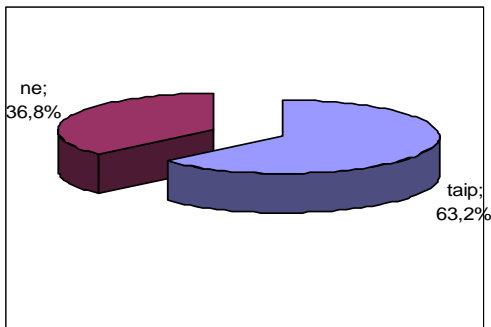


71 pav. Standartinis nuokrypis

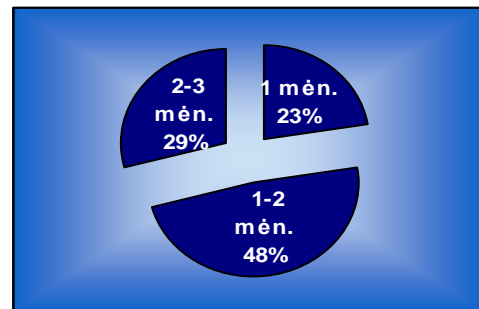
Tyrimo rezultatai parodė (žr. 70, 71 paveikslus), kad didžioji dalis apklausoje dalyvavusio jaunimo mano, jog jų įdarbinimą labiausiai įtakoja išsimokslinimas ir profesinis pasirengimas (45,1%) ir darbo įgūdžiai (patirtis) (38,2%), taip pat manoma, kad asmeninės savybės (aktyvumas,

noras rimtai dirbti ir pan.) (23,6%) turi ir turės įtakos integruojant jaunus žmones į darbo rinką. Nustebino jaunimo požiūris, kad sugebėjimas prisistatyti darbdaviui nėra pakankamai reikšmingas ir sudaro tik 11,9% visų atsakymų variantų. Taip pat, tik 10,4% jaunimo mano, kad jų įdarbinimą gali lemti nusiteikimas darbui, punctualumas, stropumas. Mažiausiai įtakos turi tėvų finansinė padėtis, jų turima informacija (3,5%) bei išvaizda, tvarkingumas (4,2%). Aplinkybių, turinčių didžiausią įtaką jaunimo įdarbinimui, koreliacija pagal lytį pateikta 24 priede, o t-testo rezultatai pagal gyvenamąją vietą – 27 priede.

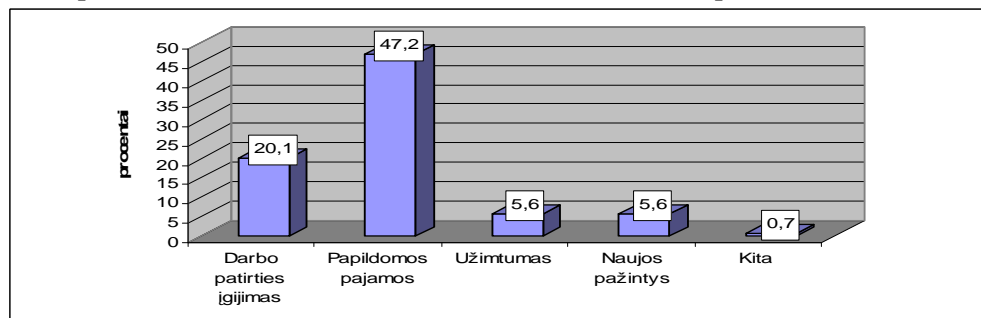
Tyrimu bandžiau išsiaiškinti, kiek jaunam žmogui svarbus darbas, koks jo požiūris į užimtumą vasaros atostogų metu, koks jų įsidarbinimo vasaros metu tikslas, kokie veiksniai lemia norą įsidarbinti ir kt. Jaunimo poreikis dirbti vasaros metu pavaizduotas 72 paveiksle. Iš visų 144 respondentų, net 62,2% išreiškė pageidavimą dirbti vasaros metu. Kaip matyti iš 73 paveikslo, jauni žmonės daugiausia vasaros metu nori dirbti 1-2 mėn. (56% vaikinių ir 45% merginų), mažiausia – 1 mėn. (11% vaikinių ir 27% merginų), 2-3 mėn. pageidautų dirbti 33% vaikinių ir 27% merginų. Tikėtina, kad pastarajam turi įtakos ir noras pailsėti.



**72 pav.** Jaunimo poreikis dirbti vasaros metu, proc. (N=144)



**73 pav.** Jaunimo poreikio dirbti vasaros metu trukmė, proc. (N=144)

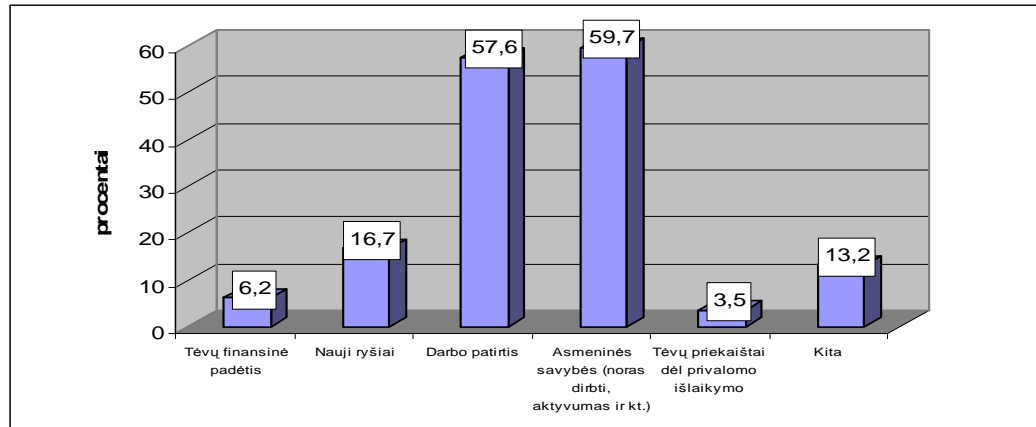


**74 pav.** Jaunimo įsidarbinimo vasaros metu tikslas, proc. (N=144)

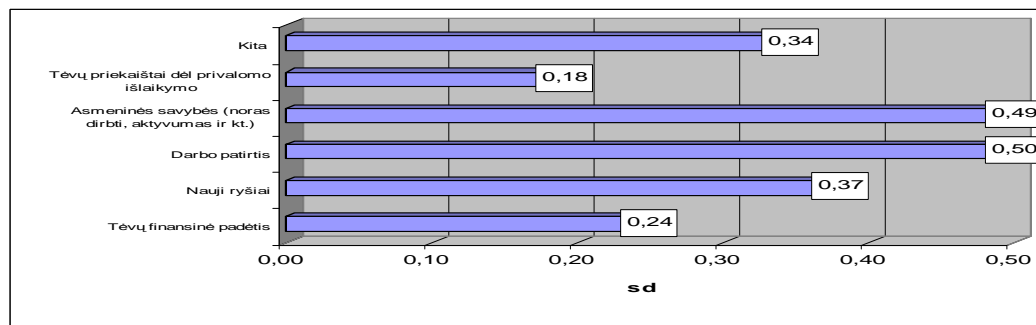
Tyrimo duomenys rodo (žr. 74 paveikslą), jog jaunimas, pageidaujantis dirbti vasaros metu, kaip svarbiausią motyvą nurodė papildomas pajamas (47,2%) bei darbo patirties įgijimą (20,1%). Tačiau užimtumas ir naujos pažintys, anot respondentų, nėra tokie svarbūs motyvai ir sudaro tik po 5,6%. Įsidarbinimo vasaros atostogų metu tikslo koreliacija pagal lytį pateikta 25 priede. Vyrų

(vaikinių) tarpe požymiai tarpusavyje nekoreliuoja. Moterų (merginų) tarpe 0,05 lygiu koreliacija reikšminga tarp „Darbo patirties įgijimas“ ir „Papildomos pajamos“ bei 0,01 lygiu – tarp „Užimtumas“ ir „Naujos pažintys“.

Analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką klausimą, respondentų prašiau nurodyti veiksnius, labiausiai lemiančius jų norą įsidarbinti (žr. 75 paveikslą).

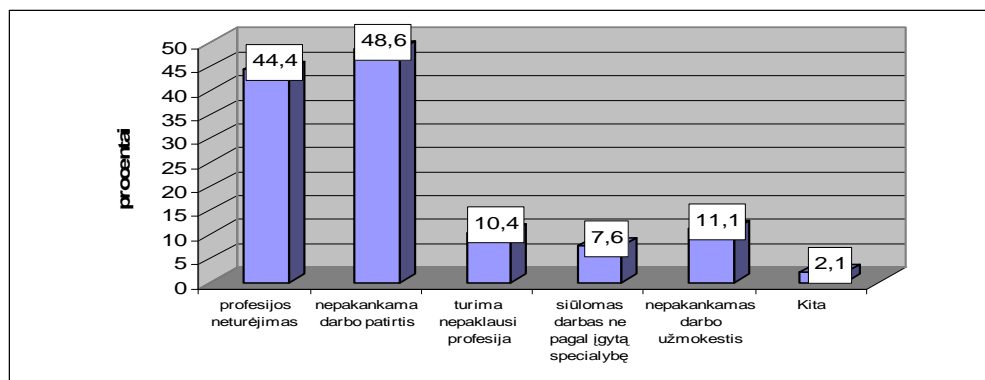


**75 pav.** Veiksniai, lemiantys jaunimo norą įsidarbinimą, proc. ( $N=144$ )

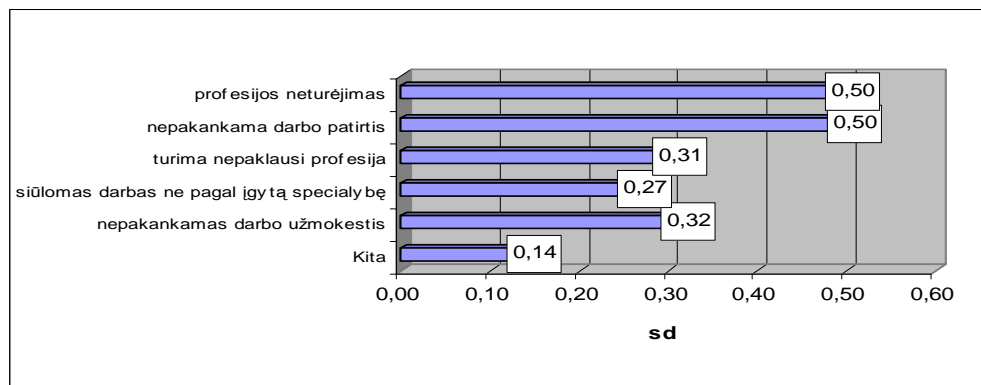


**76 pav.** Standartinis nuokrypis

Tyrimo metu iš visų pateiktų atsakymų variantų paaiškėjo, kad didžiosios dalies jaunimo įsidarbinimą lemia asmeninės savybės (noras dirbti, aktyvumas ir kt.) (59,7%) ir noras įgyti darbo patirties (57,6%). 16,7% respondentų tikisi užmegzti naujus ryšius. Kad „Tėvų finansinė padėtis“ turi įtakos jaunų asmenų įsidarbinimui nurodė 6,2%, o kitus veiksnius (papildomos pajamos, noras užsidirbti, įkurti savo firmą, noras būti nepriklausomu) – 13,2%. Tėvų priekaištai dėl privalomo išlaikymo sudarė 3,6% visų pasirinktų atsakymų variantų.



**77 pav.** Priežastys, lemiančios jaunimo įsidarbinimą, proc. (N=144)

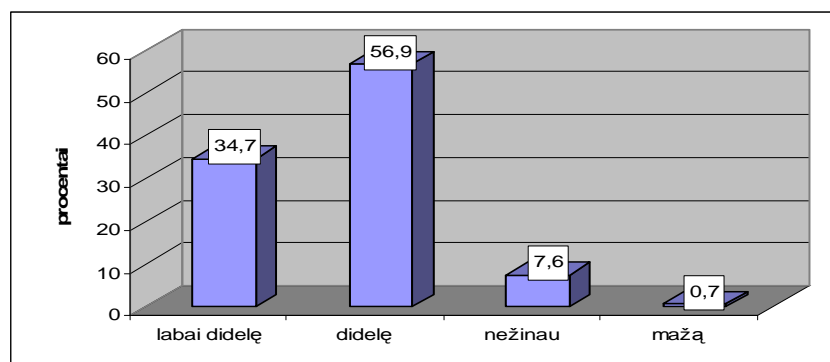


**78 pav.** Standartinis nuokrypis

Tyrimo metu siekiau išsiaiškinti esmines priežastis, lemiančias jaunimo integraciją į darbo rinką (žr. 77 paveikslą). Pastebėta, kad iš visų galimų kelių atsakymų variantų respondentai nurodė, jog jų įdarbinimui daugiausia įtakos turi nepakankama darbo patirtis (48,6%), kiek mažiau - profesijos neturėjimas (44,4%), tuo tarpu, kitos priežastys, tokios kaip: turima nepaklausė profesija, siūlomas darbas ne pagal įgytą specialybę, nepakankamas darbo užmokestis pasiskirstė apytiksliai vienodai (atitinkamai 10,4; 11,1; 7,6 %). Iš visų pasirinktų atsakymų variantų 2,1% sudaro kiti veiksniai, tokie kaip - jaunas amžius (nepilnametystė).

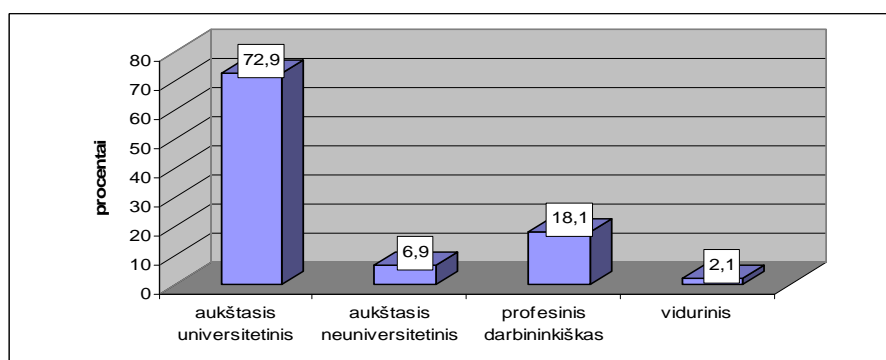
Nedarbo problema turi įtakos ir jaunimo pasirinkimui – ar toliau tęsti mokslus ir siekti aukštesnio išsilavinimo, ar ieškotis darbo. Išsilavinimas atlieka esminį vaidmenį jaunimo integracijos į darbo rinką bei įsitvirtinimo joje procese. Norint efektyviau dalyvauti ekonominėje veikloje, būtina turėti profesinių žinių ir įgūdžių, atitinkančius šiuolaikinės rinkos reikalavimus. Tai reikalinga tiek norint dirbti samdomą darbą, tiek siekiant savarankiško užimtumo. Tyrimo metu siekta išsiaiškinti jaunimo požiūrį į išsilavinimą bei jo įtaką būsimai darbinei veiklai (žr. 79 paveikslą).





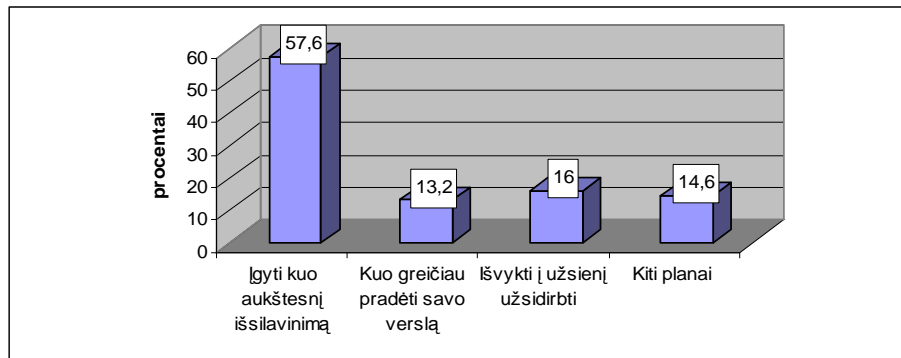
**79 pav.** Respondentų nuomonės pasiskirstymas pagal išsilavinimo įtaką darbinei veiklai, proc. ( $N=144$ )

Paaiškėjo, jog net 56,9% ir 34,7% respondentų iš 144 tyrime dalyvavusiųjų mano, kad išsilavinimas turės atitinkamai didelę ir labai didelę įtaką ieškantis darbo ateityje. 7,6% nežino ir 0,7% apklaustųjų mano, kad išsilavinimas turi mažą įtaką būsimai darbinei veiklai. Taigi, dauguma respondentų mano, jog įsidarbinimo galimybės padidėtų įgijus tam tikrą išsilavinimą. Tai atspindi profesinio mokymo svarbą jaunimo tarpe.



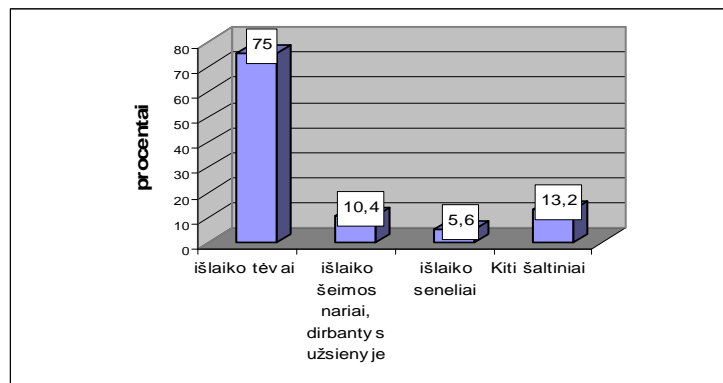
**80 pav.** Respondentų nuomonės pasiskirstymas segmentuojant pagal išsilavinimą, galintį padėti jiems greičiau įsidarbinti, proc. ( $N=144$ )

Anoniminės apklausos būdu jaunimo klausiau, koks išsilavinimas padėtų jiems greičiau susirasti darbą ir sėkmingai dirbti. Kaip matyti iš 80 paveikslėlio, jaunimas pirmenybę teikia aukštajam universitetiniam (72,9%) ir profesinį darbininkišką rinktusi 18,1%. Tuo tarpu aukštajam neuniversitetiniam prioritetą teikia 6,9% respondentų. Tik 2,1% jaunimo pasitenkintų viduriniu išsilavinimu. Jaunimo nuomonių dažnių pasiskirstymas pagal tai, koks išsilavinimas jiems padėtų greičiau susirasti darbą segmentuojant pagal lytį ir gyvenamąją vietą pateikti 26 priede. Galima teigti, kad jaunimas yra perspektyvus darbo rinkos dalyvis ir siekia aukštesnio išsilavinimo.



**81 pav.** Respondentų nuomonės pagal artimiausius ateities planus pasiskirstymas, proc. ( $N=144$ )

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokie artimiausi jaunimo ateities planai, susiję su darbine veikla. Pastebėjau, kad pagrindinis didžiosios dalies respondentų siekis - įgyti kuo aukštesnį išsilavinimą (57,6%). Kuo greičiau pradėti savo verslą planuoja 13,2%, o 14,6% jaunimo turi kitų planų. Tačiau labai nemalonu pastebėti, kad net 16% jaunimo artimiausiu metu ketina išvykti į užsienį užsidirbti. Taigi, galima konstatuoti, kad artimiausiu metu emigracijos problema vis dar išliks aktuali. Be to, aukštos jaunimo migracinės nuostatos rodo, kad Šiaulių miestas ir rajonas praras nemažai jaunų perspektyvių žmonių.



**82 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal pagrindinį pragyvenimo šaltinį, proc. ( $N=144$ )

Tirdama respondentų nuomonės pasiskirstymą pagal pagrindinį pragyvenimo šaltinį, padariau išvadą, kad jauni žmonės didžia dalimi yra priklausomi nuo tėvų (75%) ar šeimos narių, dirbančių užsienyje (10,4%). 5,6% jaunų žmonių išlaiko ar remia seneliai. Kitus pragyvenimo šaltinius, tokius kaip: stipendija, išsilaiko pats, išlaiko vyras, padieniai darbai – nurodė 13,2% respondentų. Galima teigti, kad jaunimas labiausiai yra priklausomas nuo tėvų bei kitų šaltinių.

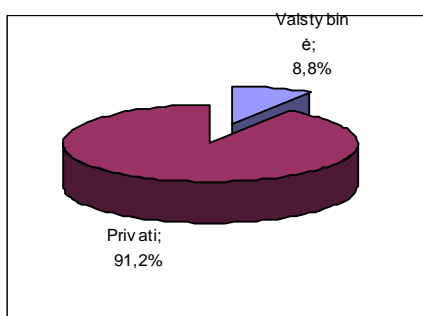
Apibendrinant galiu teigti, kad jaunimas – tai ateities karta, kuri pakeis dabartinę. Nuo jo siekių, pastangų, požiūrio į darbą ir kitus visuomeninius reiškinius priklausys ateinančių kartų gyvenimas. Tyrimas parodė, kad jaunimas siekia aukštesnio išsilavinimo, paklausių profesijų, kas palengvintų jų integraciją į darbo rinką. Jaunimas darbą laiko didele vertybe, su juo sieja galimybę

savo realizuoti, įgyti papildomų pajamų, būti nepriklausomais nuo aplinkinių. Tačiau, didžioji dalis besimokančio jaunimo darbo rinkoje dalyvauja ar norėtų dalyvauti tik vasaros atostogų metu. Galima teigti, kad viena svarbiausių jaunimo neaktyvumo priežasčių – studijos. Jaunimo nedarbas savo ruožtu tiesiogiai įtakoja negatyvų visuomenės reiškinių - jaunimo emigraciją.

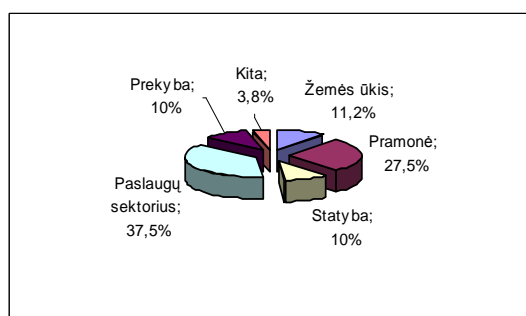
### 3.6. Darbdavių apsirūpinimo darbo jėga Šiaulių mieste ir rajone tyrimas

Siekiant didinti bedarbių ir ieškančių darbo asmenų užimtumą bei geriau tenkinti darbdavių poreikį kvalifikuotai darbo jėgai, 2007 m. balandžio-birželio mėn. apklausiau 80 darbdavių, daugiau ar mažiau susiduriančių su kvalifikuotos darbo jėgos trūkumu.

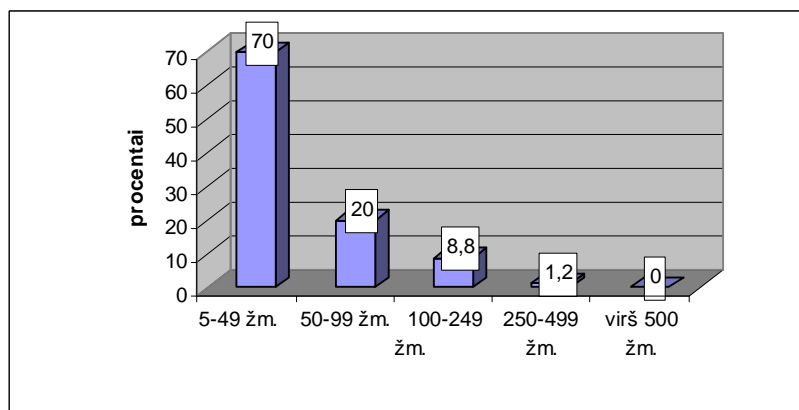
Apklausoje dalyvavusių darbdavių pasiskirstymas pagal nuosavybės formą, dirbančiųjų skaičių ir ekonominę veiklą pateiktas 83, 84, 85 paveiksluose.



83 pav. Darbdavių pasiskirstymas pagal nuosavybės formą, proc. (N=80)



84 pav. Darbdavių pasiskirstymas pagal ekonominę veiklą, proc. (N=80)

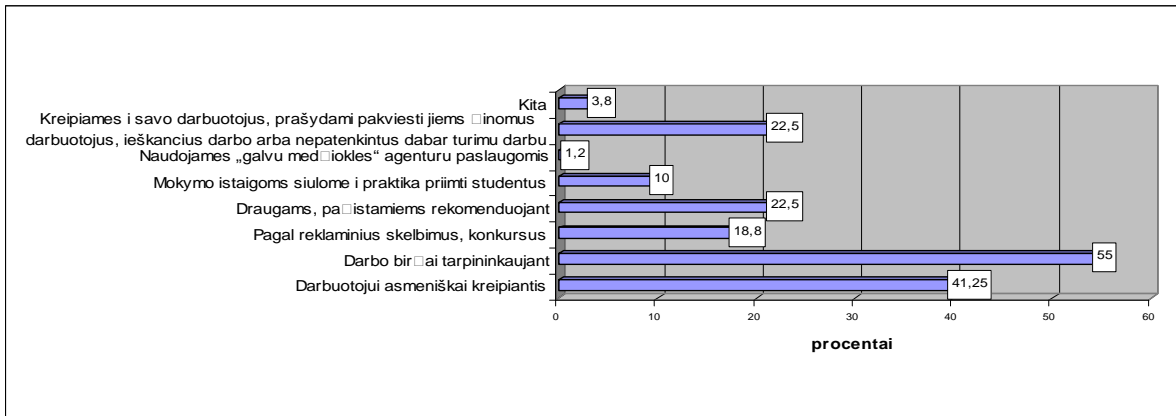


85 pav. Darbdavių pasiskirstymas pagal dirbančiųjų skaičių, proc. (N=80)

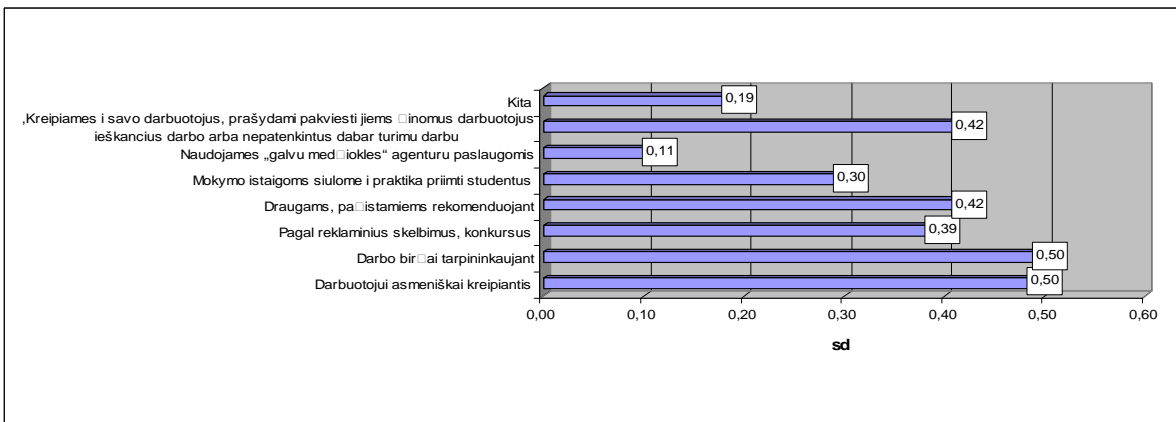
Kaip matyti iš aukščiau pateiktų paveikslų, daugiausia tyrime dalyvavo privačia veikla užsiimančių įmonių darbdavių – 91,2% visų respondentų, valstybinių įstaigų darbdaviai labai nenoriai dalyvavo apklausoje - pavyko apklausti tik 8,8%. Daugiausia apklausoje dalyvavo smulkaus ir vidutinio dydžio įmonių, kuriose dirba iki 49 darbuotojų (70%), o nuo 50-99 darbuotojų

– 20%. Nepavyko apklausti nei vienos įmonės, kurioje dirbtų daugiau kaip 500 darbuotojų. Apklausoje dalyvavo 37,5% paslaugų sektoriaus, 27,5% pramonės, 11,2% žemės ūkio darbdavių, likę apklausos dalyviai pasiskirstė po 10%, išskyrus kita veikla užsiimančias įmones (3,8%).

Tyrimo rezultatai rodo (žr. 86 paveikslą), kad daugėja darbdavių, pasitikinčių darbo biržos tarpininkavimu apsirūpinant darbuotojais (55%). 41,25% įmonių atstovai nurodė, kad darbuotojus pasirenka asmeniškai jiems patiems kreipiantis. Draugų, pažįstamų rekomendacijomis vadovaujasi ir trūkstama darbo jėga apsirūpina 22,5% darbdavių. Tiek pat (22,5%) įmonių vadovų nevengia savo darbuotojų pagalbos, prašydami pakviesti jiems žinomus darbuotojus, ieškančius darbo arba nepatenkintus dabar turimu darbu. Dar 18,8% darbdavių darbuotojų ieškosi skaitydami reklaminius skelbimus ar organizuodami konkursus. Tik 10% visų apklausoje dalyvavusiųjų nurodė, kad siūlo mokymo įstaigoms į praktiką priimti studentus. Tyrimo rezultatai rodo, jog kol kas Šiaulių miesto ir rajono darbdavių tarpe nėra išplitęs naudojimas „galvų medžioklės“ agentūrų paslaugomis, kai gambiausius specialistus pervilioja geresnės darbo sąlygos, didesnius atlyginimus siūlančios įmonės, (1,2%).



86 pav. Darbdavių pasiskirstymas pagal apsirūpinimą darbuotojais, proc. (N=80)



87 pav. Standartinis nuokrypis

Darbdavių apsirūpinimo darbuotojais būdų koreliacija pateikta 28 priede. Pvz.: vertinant darbdavių apsirūpinimo darbuotojais būdus (darbuotojui asmeniškai kreipiantis ir darbo biržai tarpininkaujant) gauta koreliacija lygi -0,059, kas rodo labai silpną neigiamą koreliaciją, tačiau reikšmingai besiskiriančią nuo nulio, o kadangi  $p > 0,05$  (0,605), tai koreliacinio ryšio tarp minėtų būdų nėra.

Darbo biržos tarpininkavimu apsirūpinant darbuotojais naudojasi didžioji dalis darbdavių. Atlikto t-testo rezultatai segmentuojant darbdavius pagal nuosavybės formas pateikti 8 lentelėje.

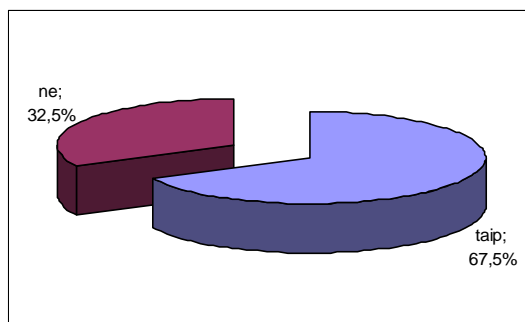
8 lentelė

**Įmonių apsirūpinimo darbuotojais porinio t-testo rezultatai (Darbo biržai tarpininkaujant)**

	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	df	p
Žemės ūkis Darbo biržai tarpininkaujant	.444	.527	.176	2.530	8	.035
Pramone Darbo biržai tarpininkaujant	-.409	.503	.107	-3.813	21	.001
Statyba Darbo biržai tarpininkaujant	-1.625	.518	.183	-8.881	7	.000
Paslaugų sektorius Darbo biržai tarpininkaujant	-2.633	.490	.089	-29.427	29	.000
Prekyba Darbo biržai tarpininkaujant	-3.625	.518	.183	-19.811	7	.000

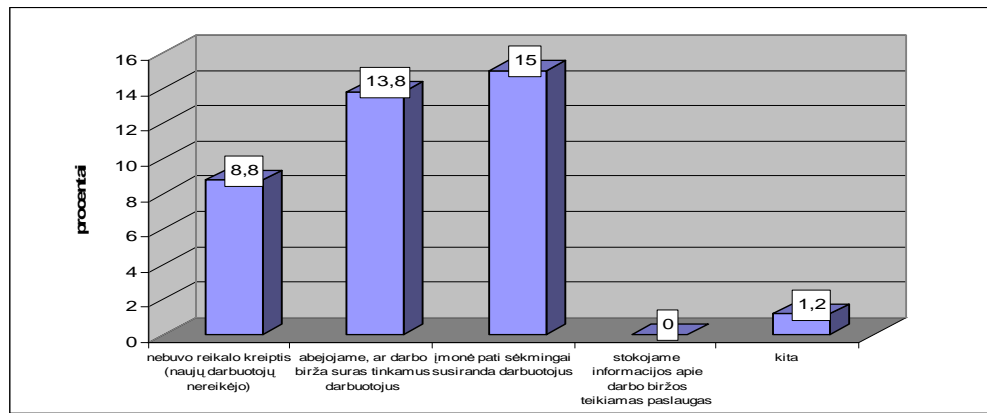
Mean- skirtumo vidurkis, Std. Deviation - standartinis nuokrypis, Std. Error Mean – standartinė paklaida, p (Sig. (2-tailed)) - reikšmingumo lygmuo; t – t kriterijus, df – laisvės laipsniai

Apskaičiuota t-testo  $p$  reikšmė mažesnė už nustatytą reikšmingumo lygmenį (lygi nuliui trijų ženklų po kablelio tikslumu), kuris negali būti didesnis nei 0,005, t. y. jei jis yra didesnis, tai tarp grupių nėra statistiškai reikšmingo skirtumo ir atvirkščiai. Mano analizuojamu atveju, skirtumas yra tarp pramonės, statybos, paslaugų sektoriaus ir prekybos sričių. Laisvės laipsniai, t.y. skaičius nepriklausomų atsitiktinių dydžių, iš kurių skaičiuojama statistinio kriterijaus statistika. t kriterijus palygina populiacijų vidurkius. Įmonių apsirūpinimo darbuotojais kiti t-testo rezultatai pateikti 29 priede.

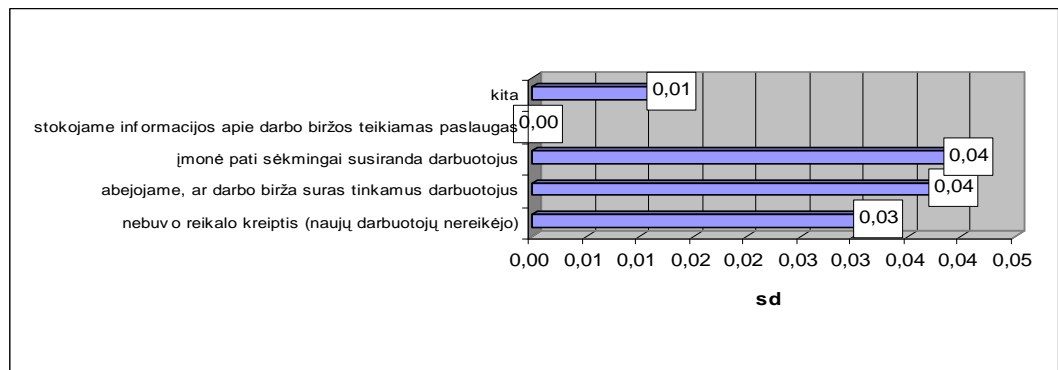


**88 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal tai, ar įmonė naudojami darbo biržos tarpininkavimo įdarbinant paslaugomis, proc. (N=80)

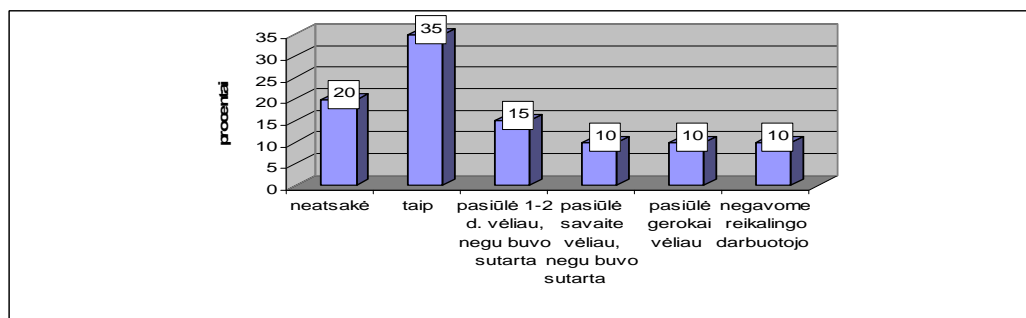
Kaip matyti iš 88 paveikslo, maždaug 67,5% tyrime dalyvavusių darbdavių naudojami darbo biržos tarpininkavimo įdarbinant paslaugomis. Tai rodo, kad darbo biržos teikiamos paslaugos darbdavių yra vertinamos teigiamai. Tačiau nesinaudojančiųjų yra, taip pat, nemažai, kas sudaro 32,5%. 89 paveiksle pavaizduotos priežastys, dėl ko darbdaviai nesinaudoja darbo biržos tarpininkavimo įdarbinant paslaugomis. Svarbiausi motyvai, kad įmonės pačios sėkmingai susiranda darbuotojus (15%), 13,8% abejoja, ar darbo birža suras tinkamus darbuotojus. Galima teigti, kad darbdaviai nepakankamai pasitiki darbo biržos teikiamomis paslaugomis ir siūlomais kandidatais laisvoms darbo vietoms užimti.



**89 pav.** Darbdavių pasiskirstymas pagal naudojamąsi darbo biržos tarpininkavimo įdarbinant paslaugomis, proc. (N=80)



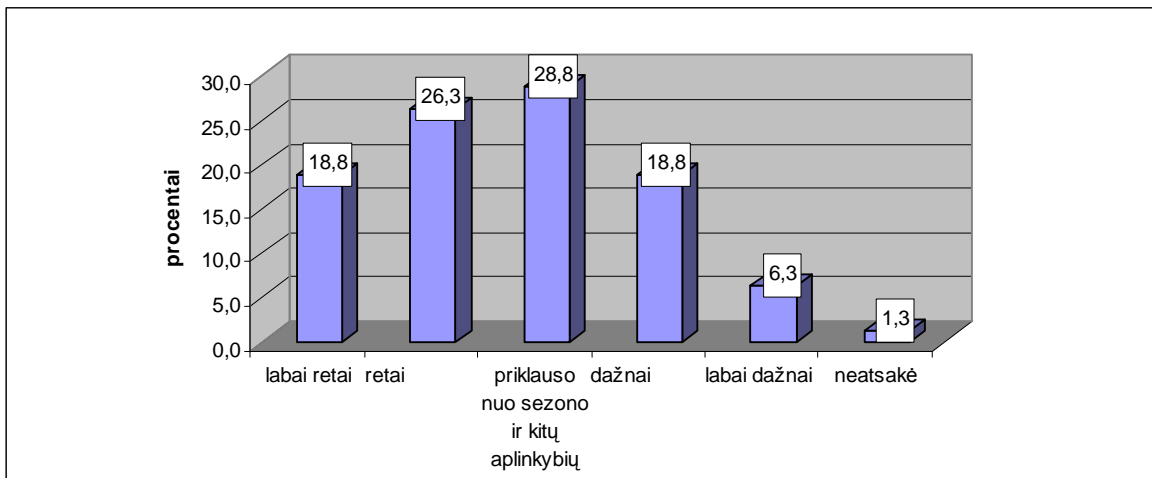
**90 pav.** Standartinis nuokrypis



**91 pav.** Darbdavių pasiskirstymas pagal tai, ar, įregistravusi laisvą darbo vietą darbo biržoje, pageidaujama laiku gavo reikalingą darbuotoją, proc. ( $N=80$ )

Iš 60 tyrime dalyvavusių darbdavių, kurie naudojami darbo biržos tarpininkavimo įdarbinant paslaugomis (žr. 91 paveikslą), 35% nurodė, kad įmonė, įregistravusi laisvą darbo vietą darbo biržoje, pageidaujama laiku gavo reikalingą darbuotoją, 15% respondentų nurodė, kad darbo birža tinkamą įmonei darbuotoją pasiūlė 1-2 d. vėliau, negu buvo sutarta, o likę atsakymai pasiskirstė atitinkamai po 10%.

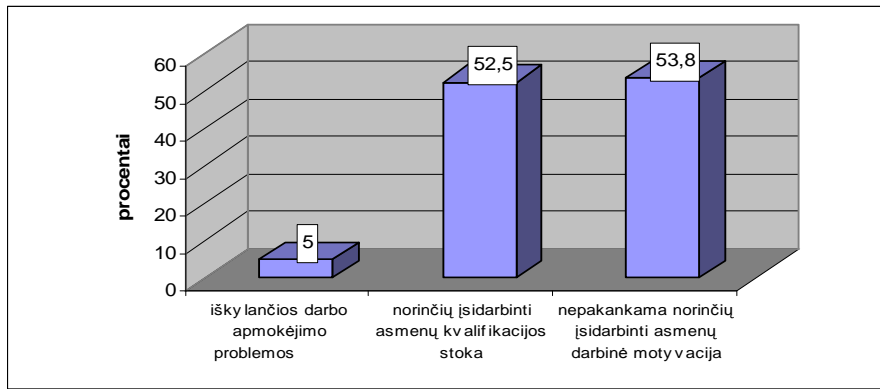
Taigi, galima teigti, kad darbdaviai gana aktyviai naudojami darbo biržos tarpininkavimo įdarbinant paslaugomis (67,5%), tačiau darbuotojų paieška užtrunka ilgiau, nei jie pageidauja (45% nurodė, kad sutartu laiku ar visai negavo reikalingo darbuotojo). Galima daryti prielaidą, kad tam įtakos turi darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo problema ir kvalifikuotų darbuotojų trūkumas, todėl rasti reikiamą specialistą darbdaviams tampa vis sunkiau.



**92 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal tai, kaip dažnai susiduria su laisvų darbo vietų užpildymo problemomis, proc. ( $N=80$ )

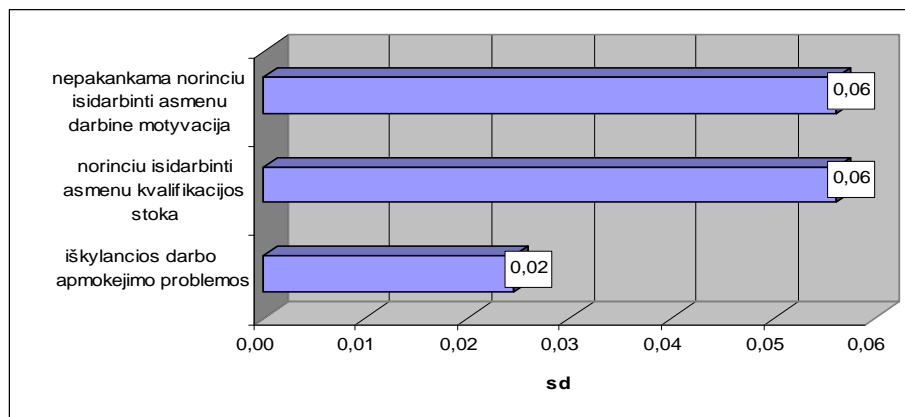
LDV (toliau - LDV) neužpildymo problemos dažniausiai pasireiškia dėl sezoniškumo ir kitų aplinkybių (28,8%). 26,3% darbdavių nurodė, kad ši problema jiems kyla retai, tuo tarpu, tiek labai retai, tiek dažnai – po 18,8% respondentų.

Tyrimu siekta išsiaiškinti pagrindines priežastis, lemiančias LDV neužpildymą.



**93 pav.** Darbdavių pasiskirstymas pagal LDV neužpildymo problemas, proc. ( $N=80$ )

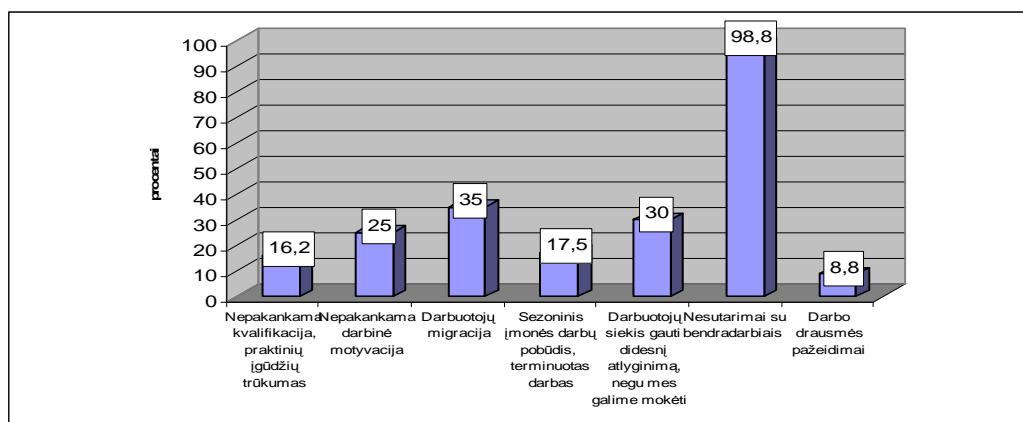
Kaip matyti 93 paveiksle, LDV vietų užpildymo galimybes apunkina: norinčių įsidarbinti asmenų kvalifikacijos stoka (52,5%) ir nepakankama norinčių įsidarbinti asmenų darbinė motyvacija (53,8%). Standartinis nuokrypis rodo, kad kuo jis didesnis, tuo nuomonės labiau išsiskiria (žr. 94 paveikslą). Laisvų darbo vietų neužpildymo priežasčių koreliacija pateikta 30 priede.



**94 pav.** Standartinis nuokrypis

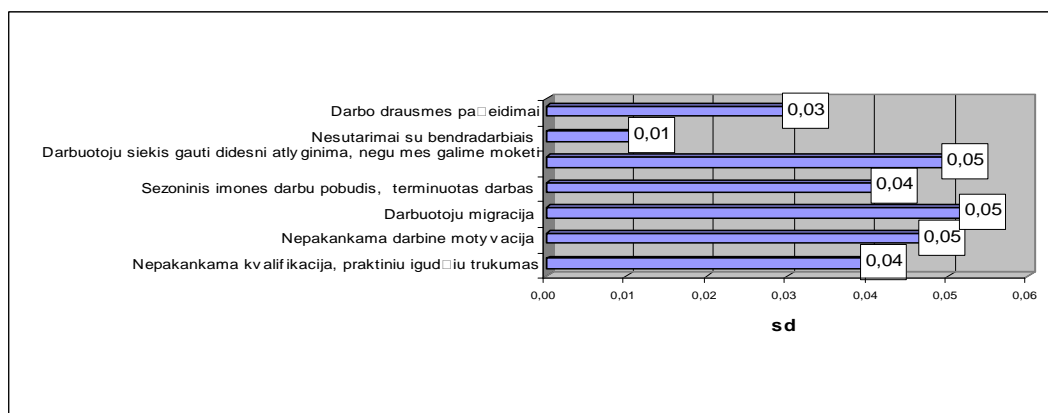
Įvertinus darbdavių pateiktus atsakymų variantus, galima nustatyti pagrindines darbuotojų kaitos įmonėje priežastis (žr. 95 paveikslą).





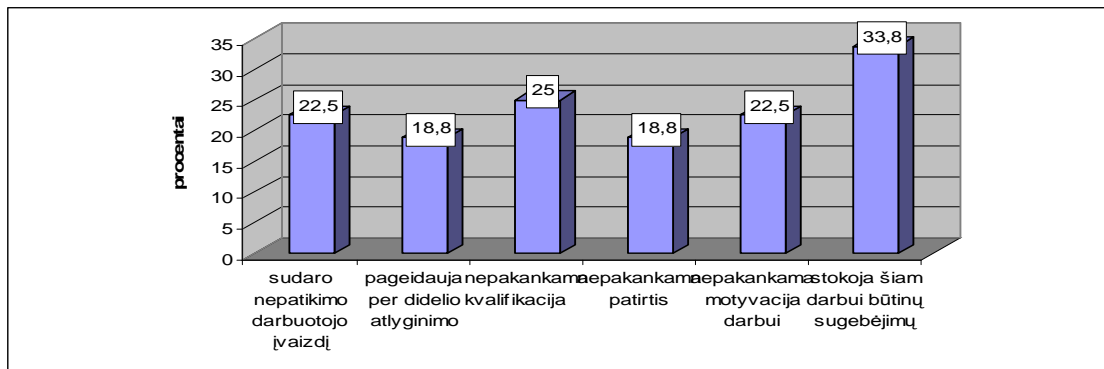
**95 pav.** Darbdavių pasiskirstymas pagal pagrindines darbuotojų kaitos įmonėje priežastis, proc. ( $N=80$ )

Apklausa parodė, kad pagrindines darbuotojų kaitos įmonėje priežastis lemia: Nesutarimai su bendradarbiais (98,8%), darbuotojų migracija (35% visų pateiktų atsakymų), darbuotojų siekis gauti didesnę atlyginimą, negu darbdavys gali mokėti (30%), kiek mažiau - nepakankama darbinė motyvacija (25%). Kitas darbuotojų kaitos priežastys (nepakankama kvalifikacija, praktinių įgūdžių trūkumas; sezoninis įmonės darbu pobūdis, terminuotas darbas; darbo drausmės pažeidimai) sudarė 8,8 iki 17,5% visų atsakymų variantų. Darbuotojų kaitos priežasčių t-testo rezultatai ir koreliacija pateikti 31, 32 prieduose.

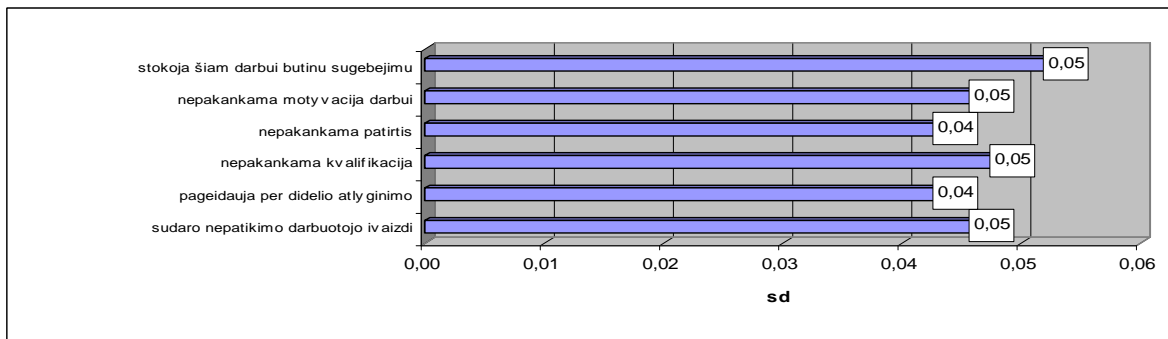


**96 pav.** Standartinis nuokrypis

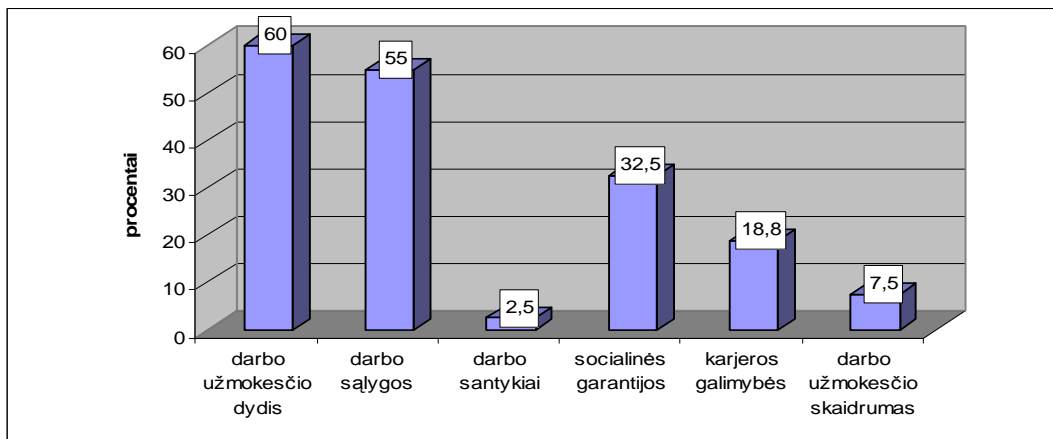
Darbdavių nuomone (žr. 97 paveikslą) opiausia problema, su kuria vis dažniau susiduriama priimant darbuotoją į darbą – stokojimas šiam darbui būtinų sugebėjimų (33,8% visų atsakymų). Atitinkamai po 22,5% darbdavių nurodė šias atsisakymo priimti į darbą darbuotoją priežastis: sudaro nepatikimo darbuotojo įvaizdį bei nepakankamą motyvaciją darbui, po 18,8% - darbuotojai pageidauja per didelio atlyginimo ir nepakankama patirtį. Priėmimo į darbą priežasčių koreliacija pateikta 33 priede.



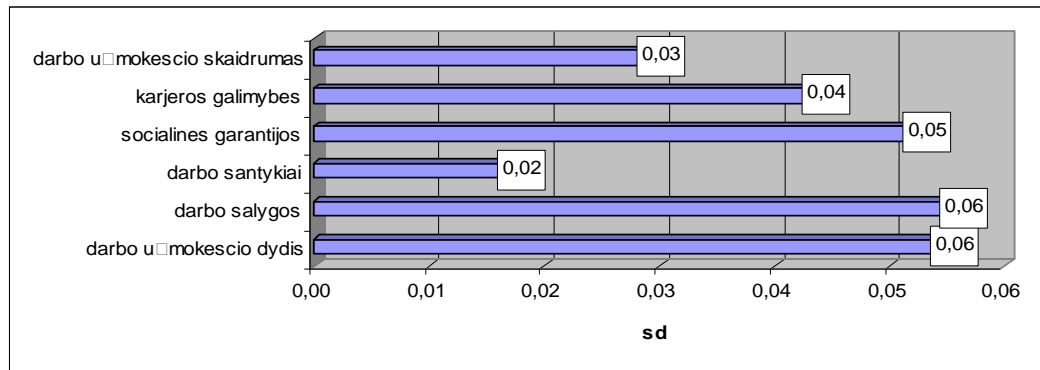
97 pav. Darbdavių atsakymų pasiskirstymas pagal atsisakymo priimti darbuotoją į darbą priežastis, proc. (N=80)



98 pav. Standartinis nuokrypis

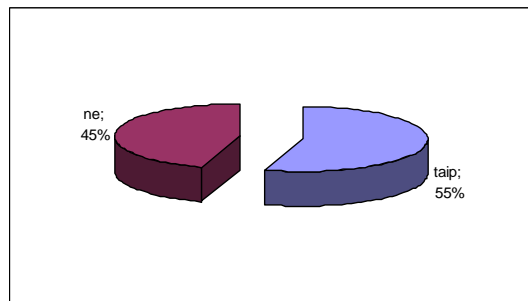


99 pav. Darbdavių atsakymų pasiskirstymas pagal priežastis, lemiančias LDV patrauklumą, proc. (N=80)



**100 pav.** Standartinis nuokrypis

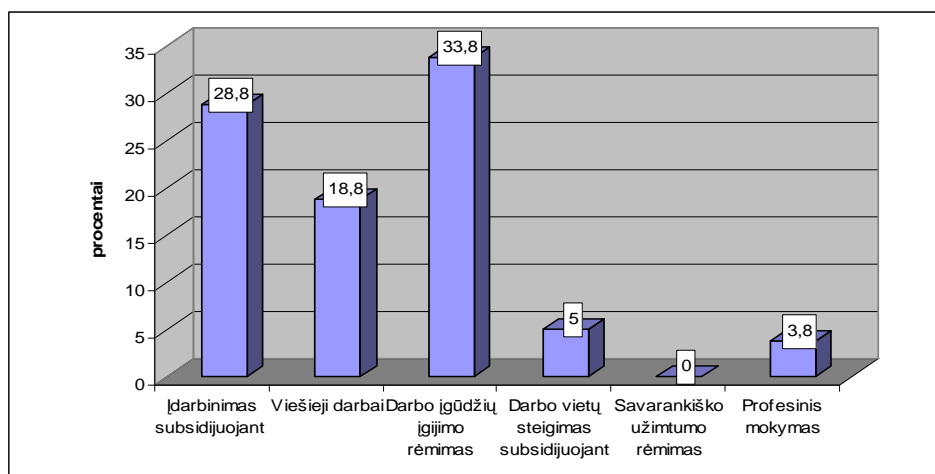
Tyrimu siekiau išsiaiškinti, kas darbdavių nuomone lemia LDV patrauklumą. Iš visų pasirinktų atsakymų variantų 60% pasirinktas darbo užmokesčio dydis ir 55% darbo sąlygos, kiek mažiau atsilieka toks motyvas, kaip socialinės garantijos (32,5%). Respondentai mano, kad darbo santykiai (2,5%) ir darbo užmokesčio skaidrumas (7,5%) – mažiausią įtakoja LDV patrauklumą. LDV patrauklumą lemiančių priežasčių t-testo rezultatai pagal įmonės veiklos pobūdį išanalizuota 34 priede, o koreliacija – 35 priede.



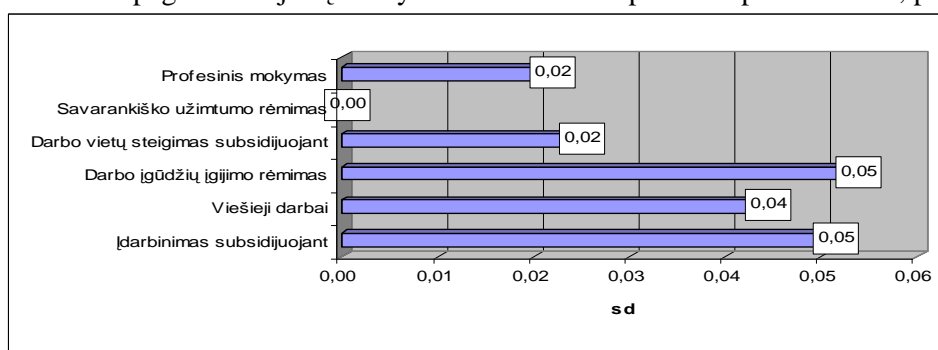
**101 pav.** Darbdaviai pagaltai, ar naudojami aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis, proc. (N=80)

Kaip rodo 101 paveikslas, respondentų nuomonės apie naudojimąsi aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis pasiskirstė maždaug po lygiai (55% atsakė teigiamai, likę 45% - neigiamai).

Įvertinus anketoje pasiūlytus veiksmus ir priemones (žr. 102 paveikslą), pastebėta, jog darbdaviai prioritetą teikia Darbo įgūdžių įgijimo rėmimui (33,8%), Įdarbinimui subsidijuojant (28,8%) ir Viešiesiems darbams (18,8%). Apklaustos dalyviai nenurodė, kad naudojami Savarankiško užimtumo rėmimo priemone. Palyginus nedidelis respondentų skaičius naudojami profesinio mokymo (3,8%) ir Darbo vietų steigimo subsidijuojant (5%). Galima daryti prielaidą, kad darbdaviams trūksta informacijos apie pastarąsias aktyvios darbo rinkos politikos priemones.

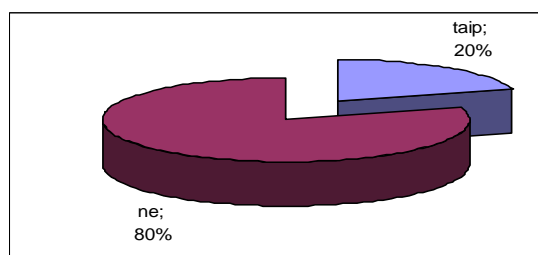


**102 pav.** Darbdaviai pagal naudojamąsi aktyvios darbo rinkos politikos priemones, proc. ( $N=80$ )



**103 pav.** Standartinis nuokrypis

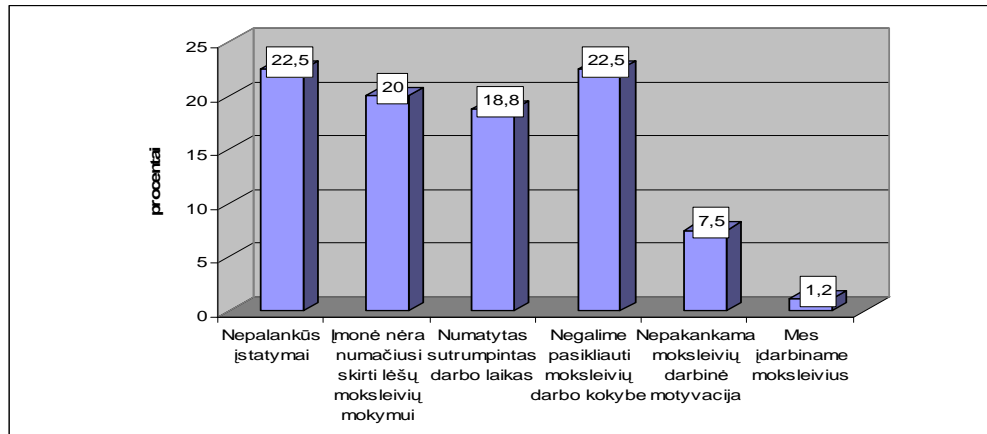
Kadangi buvo atliktas jaunimo tyrimas ir išsiaiškintas poreikis dirbti vasaros atostogų metu, darbdavių klausiau, ar jie teikia šias paslaugas. Tyrimo rezultatai pavaizduoti 104 paveiksle. Apmaudu, kad tik 20% respondentų nurodė, kad jie yra linkę įdarbinti jaunimą (moksleivius) vasaros atostogų metu.



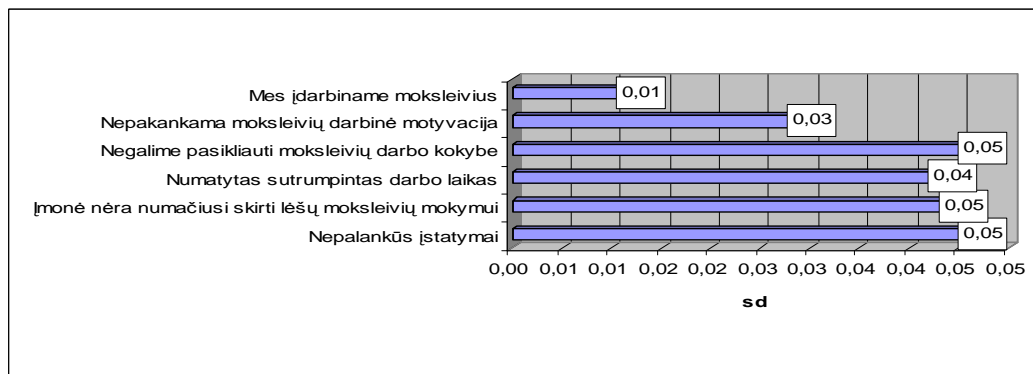
**104 pav.** Darbdaviai pagal moksleivių įdarbinimą vasaros atostogų metu, proc. ( $N=80$ )

Darbdavių nuomonės, kodėl jie neįdarbina moksleivių vasaros atostogų metu, pasiskirstė įvairiai (žr. 105 paveikslą). Kaip svarbiausią motyvą, apklausos dalyviai nurodė - nepalankius įstatymus ir tai, kad jie negali pasikliauti moksleivių darbo kokybe (atitinkamai po 22,5%). Kad įmonė nėra numačiusi skirti lėšų moksleivių mokymui nurodyta 20% visų atsakymų variantų.

Mažiausią svarbą turintis motyvas - nepakankama moksleivių darbinė motyvacija (7,5%). Moksleivių neįdarbinimo vasarą priežasčių t-testo rezultatai pagal įmonės veiklos pobūdį ir koreliacija išanalizuota 36, 37 prieduose.

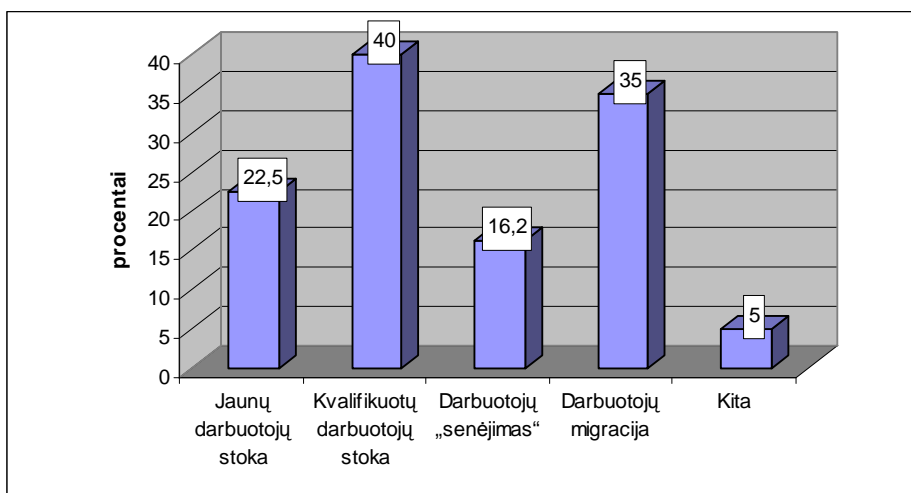


105 pav. Darbdavių moksleivių neįdarbinimo vasaros atostogų metu motyvai, proc. (N=80)



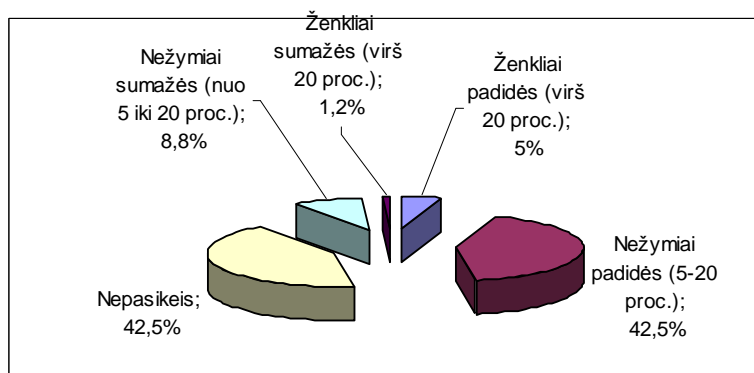
106 pav. Standartinis nuokrypis

Atliekant tyrimą, siekiau išsiaiškinti, su kokiomis problemomis įmonė tikisi susidurti per artimiausius dvejus metus (žr. 107 paveikslą). Iš kelių galimų atsakymų variantų, 40% darbdavių nurodė - kvalifikuotų darbuotojų stoką, 35% - darbuotojų migraciją, 22,5% - mąsto apie jaunus žmones ir teigia, kad jų pradės trūkti, be to, susiduriama su darbuotojų „senėjimo“ problema (16,2%). Darbuotojų tikėtinų problemų per artimiausius dvejus metus koreliacija pateikta 38 priede.



**107 pav.** Tikėtinos darbdavių problemos per artimiausius dvejus metus, proc. ( $N=80$ )

Sėkmingai įmonės veiklai užtikrinti, būtina įvertinti ir prognozuoti darbuotojų kaitą per artimiausią laikotarpį. Tyrimo rezultatai optimistiniai – didžioji dalis darbdavių mano, kad darbuotojų kaita nežymiai padidės (5-20 proc.) arba nepasikeis. Tai atitinkamai teigė po 42,5% visų respondentų. Kad ženkliai padidės (virš 20 proc.) linkę manyti 5% darbdavių, o ženkliai sumažės (virš 20 proc.) tik 1,2%.



**108 pav.** Tikėtinos darbdavių problemos per artimiausius dvejus metus, proc. ( $N=80$ )

Apibendrintai galiu teigti, kad siekiant sėkmingai integruoti bedarbius ir ieškančius darbo asmenis, jaunimą į darbo rinką, turi būti tenkinamos abi pusės – t. y. tiek pastarieji, tiek darbdaviai. Todėl būtinas darbo pasiūlos-paklausos subalansuotumas.

## IŠVADOS

Išanalizavus teorinius nedarbo ir gyventojų užimtumo aspektus bei atlikus praktinę bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracijos į darbo rinką bei darbdavių Šiaulių mieste ir rajone analizę, galima daryti sekančias išvadas:

Literatūros analizė leidžia konstatuoti, kad skirtingi autoriai darbo rinkos, darbo išteklių ir nedarbo sampratas aiškina panašiai, esminių skirtumų neišskiria. Tačiau nėra vieningos nuomonės visiško užimtumo sąvokos požiūriu.

Teoriniu aspektu nedarbo pasekmės yra ekonominės, socialinės, psichologinės. Ekonominės pasekmės susijusios su išaugusia migracija, nepajėgumu sukurti pakankamai darbo vietų, dėl ko prarandama dalis BVP. Socialinės – sukelia nepasitenkinimą, pablogėjusią savijautą, partnerystę ir šeimos gyvenimą. Psichologinės – sumažėjusį žmogaus gebėjimą prisitaikyti, bendravimo sutrikimus.

Lietuvos darbo rinkos politika yra orientuota į prioritetinių aktyvių darbo rinkos politikos priemonių taikymą. Išskiriamos dvi darbo rinkos politikos rūšys – pasyvi ir aktyvi. Darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimas duoda tiek ekonominę, tiek socialinę naudą, o įgyvendintos nedarbo mažinimo programos didina užimtumą, mažina nedarbą, socialinės paramos gavėjų gretas, regioninę diferenciaciją.

Užimtumo problemų sprendimo būdai priklauso nuo dominuojančių mokslinių koncepcijų - neoklasikinės ir keinsistinės. Neoklasikų nuomone, nereikalingos valstybinės užimtumo programos, darbo vietų išsaugojimo finansavimas, o būtina apriboti tik tai, kas trukdo laisvajai rinkai funkcionuoti. Keinsio modelis numato aktyvesnę valstybės vaidmenį, pasisako už skirtingų programų plėtrą ir finansavimą.

Efektyviai bedarbių ir ieškančių darbo asmenų integracijai į darbo rinką užtikrinti būtinas įvairių procese dalyvaujančių institucijų bendradarbiavimas. Didinant darbo jėgos ekonominį bei socialinį aktyvumą svarbų vaidmenį vaidina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, Socialinės apsaugos ir darbo bei kitos ministerijos, įvairios valstybės bei savivaldybių institucijos ir įstaigos, kiti juridiniai ir fiziniai asmenys.

Grėsmė Šiaulių miesto ir rajono socialinei-ekonominei būklei kyla dėl gyventojų skaičiaus mažėjimo, darbo jėgos senėjimo, augančios migracijos. Migracijos saldo mažėjant, nedarbo lygis taip pat mažėja: tarptautinės migracijos saldo 2001 m.: -137, 2005 m.: - 569, nedarbo lygis: 2001 m. 14,7%, 2005 m. 3,1%. BVP kitimas rodo, kad nedarbas glaudžiai susijęs su ekonomikos ciklais Šiaulių apskrityje: 2000-2006 m. pastebimas BVP vienam gyventojui augimas (nuo 10,1% iki 17,9%), dėl ko nedarbo lygis mažėjo (nuo 16,1% iki 2,3%).

Atlikta Šiaulių miesto ir rajono ekonominės socialinės būklės apžvalga parodė, kad nuo Nepriklausomybės atkūrimo nedarbas kito netolygiai: 2000 m. pasiekė aukščiausią tašką ir sudarė 16,1%. Mažėja nedarbo skirtumas tarp Šiaulių miesto ir rajono: 2007 m. vidutinio metinio nedarbo skirtumas tarp Šiaulių miesto (2,5%) ir rajono (3,7%) siekė 1,2% punktus (2006 metais – 1,4% punktus). Mažėjantis registruotas nedarbas išryškina darbo rinkos tendencijas.

Kaime gyvenančių bedarbių turimas žemesnis išsilavinimas negu miesto: kas antras kaimo bedarbis (53,7%) neturi profesinio pasirengimo, baigusių aukštąsias mokyklas tarp įregistruotų kaimo bedarbių – 4,5%, tarp miesto - du kartus daugiau – 9,6%, su aukštesniu išsilavinimu kaimo bedarbių – 10,5%, miesto - 12,5%, su profesiniu išsilavinimu kaimo bedarbių – 31,3%, miesto – 35,1%.

Atliktus Šiaulių miesto ir rajono bedarbių ir ieškančių darbo asmenų analizę, galima teigti, kad daugiausia respondentų priklauso darbingiausio amžiaus grupei – 25-50 m. (54,6%), 34,7% - vyresnio amžiaus (50 m. ir daugiau).

Nepakankamas darbo užmokestis (24,5%), per daug sunkios darbo sąlygos (19,4%), nutraukta įmonės veikla (17,3%), etatų mažinimas (16,3%) – svarbiausios darbo netekimo priežastys.

Tyrimo metu išskirtos pagrindinės bedarbių ir ieškančių darbo asmenų kreipimosi į darbo biržą priežastys: noras susirasti nuolatinį darbą (60,7%), laikiną darbą (7,1%), 34,7% - tikėdamiesi įgyti (20,4%) ar pakeisti profesiją (14,3%), nedarbo draudimo išmokos ir socialinės pašalpos gavimas (16,9%). Renkantis darbą svarbiausi motyvai respondentams yra tai, kad darbo užmokestis patenkintų jų (šeimos) poreikius (51%) ir galimybę realizuoti savo sugebėjimus, žinias, profesinius įgūdžius (21,4%).

Galima konstatuoti, kad profesinės patirties stoka (31,6%) netenkinantis darbdavių siūlomas darbo užmokestis (27,6%), nepakankamas išsilavinimas ir darbo stažas (28,1%), siūlomi darbai toli nuo gyvenamosios vietovės (16,8%) yra svarbiausios priežastys, lemiančios bedarbių ir ieškančių darbo asmenų neįsidarbinimą.

Tyrimo rezultatai parodė, jog 33,2% respondentų pokalbio su darbdaviu metu jaučia nepasitikėjimą savimi, jaudinasi, todėl jiems būtina tiek pačių, tiek darbo biržos, tiek psichologų pagalba, garantuojanti geresnį prisistatymą darbdaviui.

Iš tyrimo duomenų išryškėjo bedarbių ir ieškančių darbo asmenų pakankamai pozityvus darbo biržos organizuojamų programų vertinimas: net 79,6% norėtų jose dalyvauti. Populiariausios yra Profesinio mokymo (45,9%) ir Viešųjų darbų (20,9%) programos. Profesinis mokymas ir perkvalifikavimas daro didelę įtaką bedarbių ir ieškančių darbo asmenų įsidarbinimui (35%), įgytos žinios skatina toliau tobulėti (23%) ir išauga pasitikėjimas savimi (22%). Tuo tarpu, darbdaviai prioritetą teikia Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėms (33,8%), Įdarbinimui subsidijuojant (28,8%) ir Viešiesiems darbams (18,8%).

Tyrimas parodė, kad jaunimo nedarbas 2003-2005 m. mažėjo nuo 3,9% iki 1%, o nuo 2005 m. iki 2007 m. išaugo iki 2,3%. Šios grupės asmenų įsidarbinimą sąlygoja situacija darbo rinkoje (darbo jėgos paklausos ir pasiūlos santykis, valstybės vykdoma užimtumo politika ir kt.), siekiančio įsidarbinti jaunimo turimas išsimokslinimas ir profesinis pasirengimas (45,1%), darbo įgūdžiai (patirtis) (38,2%) bei asmeninės savybės (aktyvumas, noras rimtai dirbti ir pan.) (23,6%).



Jaunimas yra perspektyvus darbo rinkos dalyvis, nes siekia aukštesnio išsilavinimo (57,6 proc.). Nedarbas skatina jaunimą studijuoti aukštosiose mokyklose, nes būtent aukštasis išsilavinimas ir paklausi profesija padeda lengviau įsidarbinti (79,8 proc.).

Didžioji dalis besimokančio jaunimo darbo rinkoje dalyvauja ar norėtų dalyvauti tik vasaros atostogų metu: 1-2 mėn. (56% vaikinių ir 45% merginų), 1 mėn. (11% vaikinių ir 27% merginų). Svarbiausi motyvai: papildomos pajamos (47,2%) bei darbo patirties įgijimas (20,1%). Tačiau darbdaviai (80%) nėra linkę įdarbinti jaunimo (moksleivių) vasaros atostogų metu dėl nepalankių įstatymų (22,5%) ar nepasitikėjimo moksleivių darbo kokybe (22,5%). Jie nenumatę skirti lėšų moksleivių mokymui darbo vietoje (20%).

Jaunimo nedarbas tiesiogiai įtakoja negatyvų reiškinį - jaunimo emigraciją (16%).

Tyrimo rezultatai parodė, kad darbdaviai darbuotojais daugiausia apsirūpina darbo biržai tarpininkaujant (55%) ar asmeniškai jiems patiems kreipiantis (41,25%). Šiaulių miesto ir rajono darbdavių tarpe nėra populiarus naudojimas „galvų medžioklės“ agentūrų paslaugomis (1,2%).

Nors darbdaviai gana aktyviai naudojami darbo biržos tarpininkavimo įdarbinant paslaugomis, tačiau darbuotojų paieška užtrunka ilgiau, nei jie pageidauja (45% sutartu laiku ar visai negavo reikalingo darbuotojo). Galima teigti, kad laisvų darbo vietų užpildymui įtakos turi nepakankama norinčių įsidarbinti asmenų darbinė motyvacija (53,8%) ir kvalifikuotų darbuotojų trūkumas (52,5%). LDV patrauklumą lemia: darbo užmokesčio dydis (60%) ir darbo sąlygos (55%), kiek mažiau - socialinės garantijos (32,5%).

Darbdavių nuomone, pagrindines darbuotojų kaitos įmonėje priežastis lemia: nesutarimai su bendradarbiais (98,8% visų pasirinktų atsakymų variantų), darbuotojų migracija (35%), darbuotojų siekis gauti didesnę atlyginimą, negu darbdavys gali mokėti (30%), nepakankama darbinė motyvacija (25%).

Darbdaviai yra itin reiklūs ne tik bedarbių ir ieškančių darbo asmenų profesinei kvalifikacijai ir turimiems darbo įgūdžiams, patirčiai, bet ir kai kuriems bendriesiems gebėjimams. Jie dažniausiai atsisako priimti darbuotoją į darbą, nes stokoja darbui būtinų sugebėjimų (33,8% visų atsakymų), sudaro nepatikimo darbuotojo įvaizdį (22,5%) ar yra nepakankamai motyvuoti darbui (22,5%).

Tikėtina, kad per artimiausius dvejus metus darbdaviai susidurs su šiomis problemomis: kvalifikuotų darbuotojų stoka (40%), darbuotojų migracija (35%), jaunų darbuotojų stoka (22,5%) ir darbuotojų „senėjimas“ (16,2%).

Aukščiau pateiktos išvados patvirtina iškeltą **hipotezę**, kad integracija į darbo rinką priklauso nuo bedarbių ir ieškančių darbo asmenų, darbdavių pozicijos ir valstybinės užimtumo bei kompetencijų tobulinimo politikos pokyčių. Esmė - visų šių trijų akcentų suderinimas.

## REKOMENDACIJOS

Tyrimo metu gauta informacija leidžia pateikti tam tikrus rekomendacinio pobūdžio pasiūlymus:

LR Vyriausybei sugriežtinti ryšį tarp nedarbo draudimo išmokų dydžio, mokėjimo trukmės ir darbo paieškos intensyvumo.

Darbo biržose registruotą jaunimą, nebaigusį pagrindinės mokyklos, tikslinga būtų sugrąžinti į bendrojo lavinimo ar jaunimo mokyklas, mokymąsi vertinant kaip dalyvavimą aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse. Siūlyčiau įvertinti jaunimo studijų ir darbo derinimo galimybes. Tobulinant jaunimo praktinį pasirengimą bei pirmojo įdarbinimo rėmimą, reikėtų taikyti subsidijas darbdaviams iš Užimtumo fondo ar Valstybės biudžeto bei socialinio draudimo įmokų mažinimą.

Profesinio mokymo programos turėtų būti atnaujinamos atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius. Todėl darbo biržai siūlyčiau atkreipti dėmesį į tai, kad perkant mokymus, mažiausia kaina nebūtų prioritetas, rekomenduočiau didinti mokymo programų įvairovę ir labiau atsižvelgti į individo interesus.

16,8% bedarbių ir ieškančių darbo asmenų nurodė, kad jiems sunku įsidarbinti, nes siūlomi darbai toli nuo gyvenamosios vietovės. Todėl siūlau darbo biržoms, darbdaviams imtis iniciatyvos, kad būtų sudarytos tinkamos sąlygos darbuotojų vidiniam mobilumui užtikrinti (atvežimas ir parvežimas iš darbo; kelionės bei maitinimosi išlaidų kompensavimas ir pan.).

Siūlyčiau atsargiau vertinti pastaruoju metu dažnai girdimus įvairių valstybės pareigūnų pareiškimus, kad nedarbas Lietuvoje nebekelia grėsmės. Kaip įrodyta tyrimu, nedarbo lygio kitimas priklauso nuo migracijos saldo, BVP. Šie veiksnys, nors ir nulemiantys nedarbo lygio mažėjimą trumpu laikotarpiu, ilgesniu laikotarpiu gali įtakoti verslo plėtros lėtėjimą, pensinio amžiaus gyventojų skaičiaus, tenkančio vienam dirbančiajam, didėjimą, o su tuo susijusią ir augančią mokesčių našta, kas gali sukelti naują nedarbo lygio augimą.

Išanalizavus migracijos poveikį, siūlyčiau LR Vyriausybei prisidėti prie ekonominės migracijos valdymo Lietuvoje, nustatyti darbo jėgos nutekėjimo stabdymą visomis įmanomomis priemonėmis, tokiomis kaip: investicijos į žmogiškąjį kapitalą, darbo užmokesčio bei socialinių garantijų kėlimas, darbo jėgos mobilumo vidaus darbo rinkoje skatinimas, mokymosi visą gyvenimą memorandumo vykdymas.

## LITERATŪRA

1. Bagdonas, E. (1995). *Biznio įvadas*. Kaunas: Technologija.
2. Bagdžiūnienė, D. (1994). *Bedarbystės aspektai*. Vilnius: Lietuvos ūkis.
3. Beržinskienė, D. (2004). *Gyventojų užimtumo plėtros modeliavimas*. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, p. 46-51.
4. Beržinskienė, D., Martinkus, B. (2001). *Nedarbas ir ekonominės bei socialinės jo pasekmės*. *Inžinerinė ekonomika* (22), p. 57-60.
5. Beržinskienė, D., Stoškus, S. (2004). *Darbo paieškos teoriniai modeliai ir jų taikymas*. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 4, p. 40-44.
6. Binkauskienė, G., Misiūnas, A. (2004 (2)). *Skurdo ir socialinės atskirties problema*. Lietuvos ekonomikos apžvalga. Vilnius: Ūkio ministerija, Statistikos departamentas, p. 117-124.
7. Blažienė, I. (2005). *Unskilled workers*. Elektroninis leidinys „EIROnline“: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/02/tfeature/t0502102t.html> [žiūrėta 2006-11-01].
8. Blažienė, I., Guobaitė, R. (2005). *Recent developments in labour law examined*. Elektroninis leidinys „EIROnline“: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/02/feature/t0502103f.html> [žiūrėta 2007-11-01].
9. Buškevičiūtė, E. *Viešieji finansai*. (2006). Kaunas : Technologija.
10. Churchill, G., A. *Basic Marketing Research* (1992). The Dryden Press.
11. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2004). *Statistika II ir jos taikymas*. Vilnius: TEV.
12. Česnyienė, R. (1996). *Darbo ekonomikos teoriniai pagrindai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
13. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Lietuvos darbo birža (2002/3). *Aktualūs socialinės politikos klausimai, Vietinių užimtumo iniciatyvų plėtra Lietuvoje*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
14. Darbo socialinių tyrimų institutas (1998). *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora.
15. Dennis, R., Williams, J. (2006). *Labor Markets and the Macroeconomy: Conference Summary*. FRBSF Economic Letter No. 2006-17. [žiūrėta 2006-11-01]. Prieiga per internetą: <http://www.frbsf.org/publications/economics/letter/2006/el2006-17.html#1>.
16. Dužinskas, E. (2006). *Ekonominės ir socialinės politikos studijos. Lietuvos ūkio transformacija 1990-2005 metais. Mokslinių straipsnių rinkinys (II)*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
17. *Employment and Labour Market Policy in EU*. [žiūrėta 2006-12-01]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int>.

18. Gavelis, V., Klimašauskienė, D., Kostelnickienė, V. (200). *Mikroekonomika*. Vilnius: Enciklopedija.
19. Glaveckas, K. (1990). *Rinkos ekonomika ir valstybinis reguliavimas*. Vilnius.
20. Griškevičienė, D. *Žmonių išteklių valdymas*. (2006). Vilnius: VGTU leidykla „Technika“.
21. Grybauskienė, N. (2004). *Specialistų migracija kaip vienas kvalifikacijos kėlimo būdų*. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, p. 112-116.
22. Gruževskis, B., Pajuodienė, G. (1996). *Darbo rinkos reguliavimo galimybės apskričių ir savivaldybių lygyje*. Vilnius: Lietuvos darbo birža, Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
23. Gruževskis, B., (2001). *Užimtumo pokyčiai. Lanksčių užimtumo formų taikymo galimybių įvertinimas*. Vilnius: Justitia .
24. Gruževskis, B. (2002). *Žmogaus socialinė raida. Užimtumas*. Vilnius: Justicia.
25. Jasaitis, J., Šurkuvienė, S. (2006) *Neurbanizuotų vietovių šiuolaikinių funkcijų sistemos kūrimas*. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (7), p. 85-93.
26. Jasaitis, J. *Kaimo raidos tyrimų kompleksiskumo problema*. (2006). *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 1(6), p. 87-95.
27. Jasaitis, J. (darbo vadovas), Naujokienė, R., Kriščiūnaitė, L., Pareigienė, L. (2004). *Mokymo, švietimo įtaka kaimo gyventojų verslumui, ūkių konkurencingumui*. Naujų mokymo krypčių identifikavimas. Mokslinio darbo ataskaita (rankraštis). Vilnius.
28. Jasaitis, J. *Lietuvos kaimiškųjų vietovių ekonominės ir socialinės situacijos pokyčiai*. (2005). *Socialiniai tyrimai*, 2(6), p. 31-42. ISSN 1392-3110.
29. Ясайтис, Й. *Усиливающаяся роль общинного движения в модернизации системы самоуправления. Общемировые тенденции эффективного государственного управления*. Материалы международной научной конференции, 10 февраля 2006 г. Астана, Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, (2006). - 371 с. - ISBN 9965-796-04-8, с. 12-18.
30. Ясайтис, Й. *Региональные преобразования экономической деятельности и структура населения сельских местностей – основные предпосылки планирования регионального развития. Региональная экономическая политика: материалы Междунар. науч.-практ. конф., 4-5 мая 2006 г., Гродно (Belarus): ГрГУ, 2006. – с. 374. – ISBN 985-417-761-0, с. 90-96.*
31. Ясайтис, Й., Шуркувене С. *Новые функции неурбанизированных областей как основные предпосылки стратегического планирования. Модернизация системы государственного управления в Республике Казахстан: основные приоритеты и механизмы реализации*. Материалы международной научной конференции, 27 октября 2006 г. Астана, Академия

- государственного управления при Президенте Республики Казахстан (2006). – 502 с. – ISBN 9965-797-23-4, с. 486-492.
32. Jakutis, A., Petraškevičius, V., Steponavičius, A., Šeškute, L., Zaicev, S. (2002). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Smaltijos leidykla.
  33. Kardelis, K., (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Vadovėlis*. Kaunas: Judex.
  34. Kerbo, H., R., (2000). *Social stratification and inequality (class conflicts in historical, comparative, and global perspective)*. USA: California Polytechnic State University San Luis Obispo.
  35. Kličius, A. (2001). *Kaimo socialinės raidos dešimtmetis: padėtis ir tendencijos. Nepriklausomos Lietuvos žemės ūkio dešimtmečiai*. Kaunas: LŽŪU.
  36. Laužackas R. (1999). *Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos tendencijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
  37. Lietuvos darbo biržos informacinis biuletenis (2006, Nr. 8). *Darbo biržos naujienos*. Vilnius: Lietuvos darbo birža.
  38. Lietuvos darbo biržos informacinis biuletenis (2006, Nr. 12). *Darbo biržos naujienos*. Vilnius: Lietuvos darbo birža.
  39. Lietuvos darbo birža. [žiūrėta 2006-11-01; 2008-03-20]. Prieiga per internetą: [www.ldb.lt](http://www.ldb.lt).
  40. *Lietuvos darbo biržos 2006 m. veiklos ataskaita* (2007). Vilnius: Lietuvos darbo birža. [žiūrėta 2007-11-01]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/ldb\\_admin/pub\\_docs/ataskaita2006.pdf](http://www.ldb.lt/ldb_admin/pub_docs/ataskaita2006.pdf)
  41. *Lietuvos darbo biržos 2006-2008 metų strateginis veiklos planas* (2005). Vilnius: Lietuvos darbo birža.
  42. *Lietuva 1999. Gyvenimo sąlygos*. (2000). Vilnius: LR SADM.
  43. *Lietuvos kaimo raida*. (2005). Vilnius: Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas.
  44. Lietuvos Respublikos nutarimas Nr. 529 (2001). *Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programa*. Vilnius.
  45. Lietuvos Respublikos ūkio ministerija Lietuvos mokslų akademija (2002). *Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikė strategija*. Vilnius. [žiūrėta 2006-11-01]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/galutine040121.doc>.
  46. *Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymas Nr. IX-1904* (2003). Vilnius.
  47. *Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas Nr. X-694* (2006). Vilnius.
  48. Lileikienė, A., Šaparnis, G., Tamošiūnas, T. (2004). *Magistro darbo rengimo metodika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
  49. Lukoševičius, V., Stankevičius, P. (2003). *Teorinė ekonomika*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.

50. Mačys, G. (2006). *Regionų ekonomika, politika ir valdymas Lietuvoje*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas.
51. Malhotra, N., K. *Marketing Research. An Applied Orientation* (1996). London: Prentice Hall.
52. Martinkus, B., Beržinskienė, D., (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai. Monografija*. Kaunas: Technologija.
53. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A., (2003). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Vadovėlis*. Kaunas: Technologija.
54. Martinkus, B., Sakalas, A., Savanevičienė, A., (2006). *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas. Vadovėlis*. Kaunas: Technologija.
55. Martišius, S., Kėdaitis, V. (2003). *Statistika 1. Statistinės analizės teorija ir metodai*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
56. Martišius, S., Kėdaitis, V. (2004). *Statistika 2. Statistikos išvados ir sprendimai*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
57. *Naujoji emigracija iš Lietuvos į Jungtines Valstijas: gyvenimo kokybės vertinimas. Transformacijos Rytų ir Centrinėje Europoje: mokslo darbai*. (2004). Klaipėdos universiteto leidykla., p. 260-266. ISBN 9955-585-87-0.
58. Naujokienė, R., Jasaitis, J. (darbo vadovas), Gužienė, L. ir kt. (2004). *Smulkaus ir vidutinio verslo plėtros kaimo vietovėse strategija ir priemonės*. Mokslinio darbo ataskaita Lietuvos Respublikos Ūkio ministerijai (rankraštis). Kaunas: Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas ir Lietuvos regioninių tyrimų institutas.
59. Navickas, V., Paulavičius, K., (1999). *Darbo rinka: teorija ir valstybės politika*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
60. Okuneviciūtė-Neverauskienė, L., Pocius A. (2004). *Pakartotinai darbo biržoje įsiregistravusių bedarbių padėties darbo rinkoje problemos*. Vilnius: Ūkio ministerija, Statistikos departamentas, p. 93-104.
61. Okuneviciūtė-Neverauskienė, L., Pocius A. (2005). *Vyresnio amžiaus žmonių padėties darbo rinkoje ir jų užimtumo galimybių įvertinimas*. Vilnius: Ūkio ministerija, Statistikos departamentas, p. 53-60.
62. Palumpickaitė, J., Matuzevičiūtė, K. (2004). *Darbo rinkos priemonių ekonominio efektyvumo įvertinimas Šiaulių apskrityje*. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2004, p. 176-180.
63. Paulavičius, B., K. (2002). *Darbo rinka*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
64. Pocius, A. (2004). *Lietuvos gyventojų (darbo jėgos) migracijos ir teorinio mobilumo tendencijos*. Lietuvos ekonomikos apžvalga. Vilnius: Ūkio ministerija, Statistikos departamentas, p. 14-21.

65. Pocius, A. (2005). *Gyventojų aktyvumo pokyčiai šalies darbo rinkoje*. Vilnius: Darbo biržos naujienos, 9, p. 14-15.
66. Pocius, A. (2005). *Struktūrinis nedarbas Lietuvoje*. Lietuvos ekonomikos apžvalga. Vilnius: Ūkio ministerija, Statistikos departamentas, 2, p. 17-23.
67. Poviliūnas, A. (2003). *Kaimo apskrities profiliai*. Vilnius: Kronta.
68. Pranulis V., Pajuodis K., Urbonavičius S., Virvilaitė R. (2000). *Marketingas*. – Vilnius: Eugrimas.
69. Radzevičius, G. *Lietuvos žemės ūkis ir kaimo plėtra* (2004) Vilnius; Lietuvos agrarines ekonomikos institutas, p. 156-169.
70. Rakauskienė, O. G. *Valstybės ekonominė politika*. (2006). Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
71. Ribašauskienė, E., Uždavinienė, V. (1999). *Lietuvos kaimas. Regioniniai ypatumai (integracijos į Europos Sąjungą kontekste)*. Vilnius: Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas.
72. Rudys, A. (2002). *Akmenės rajonas: verslo aplinka ir „namų darbai“*. Vilnius: Darbo biržos naujienos, 4.
73. Rudzinskienė V. (2005). *Socialinė statistika*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
74. Samulevičius, J. (2001). *Introduction to macroeconomics. Short introductory course*. Vilnius: Technika.
75. Schelten A. (1991). *Einführung in die berufspädagogik*. Stuttgart. Franz Stener Verlag.
76. Sipavičienė, A. (2006). *Tarptautinė gyventojų migracija Lietuvoje: modelio kaita ir situacijos analizė*. Vilnius: Tarptautinė migracijos organizacija.
77. Snieška, V., Baumilienė, V., Bernatonytė, D. ir kt. (2005). *Makroekonomika*. Kaunas: Technologija.
78. Stancikas, E. (1997). *Darbo rinkos teorija: mokomoji priemonė*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
79. Stankevičius, P. (2004). *Akademinių jaunimo požiūris į darbą, verslą ir įsidarbinimo galimybes*. Vilnius: vilniaus pedagoginis universitetas.
80. *Šiaulių darbo biržos 2006-2008 metų strateginis veiklos planas* (2005). Šiauliai: Šiaulių darbo birža.
81. *Šiaulių darbo biržos 2006 metų veiklos ataskaita*. (2007). Šiaulių darbo birža.
82. *Šiaulių darbo biržos situacijos darbo rinkoje prognozė 2007 metams* (2007). Šiauliai: Šiaulių darbo birža.
83. *Šiaulių darbo birža*. [žiūrėta 2007-09-26; 2008-02-14]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/siauliai/fr\\_tend.html](http://www.ldb.lt/siauliai/fr_tend.html).
84. Tarptautinė darbo organizacija. [žiūrėta 2006-11-01]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org>.

85. Vaitekūnas, S., (2006). *Lietuvos gyventojai per du tūkstantmečius*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas.
86. Vaitkevičiūtė, V. (2002). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Žodynas.
87. Vosyliūtė, A., Kasparavičienė, V., Maniukaitė, G., Kocai, E. (2004). *Varguomenė: gyvensena ir vertybės. Monografija*. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.
88. *Žmogiškųjų išteklių sektoriaus situacijos analizė. Situacijos analizės metodologiniai pasirinkimai ir jų argumentai*. [žiūrėta 2007-09-18]. Prieiga per internetą: <http://www.siauliai.aps.lt/ava/selectPage.do?docLocator=E54BC063348211D9B961746164617373&inlanguage=lt>.



## **PRIEDAI**